LABOUR PROGRAM

Annual Report

Employment Equity Act

2003

Government of Canada
Gouvernement du Canada

Canada

LT-140-02-04

105-04319/

Annual Report

Employment Equity Act

2003

Additional copies of this publication can be obtained from:

Public Enquiries Centre
Human Resources and Skills Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/general.htm

Alternative Format

This document is available in either large print, audio cassette, braille or computer diskette. To obtain this publication in alternative format, call: 1-866-386-9624 (toll free)

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2004
Cat. No. MP31-5/2003
ISBN 0-662-67897-4

Printed in Canada

Minister of Labour | Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.O.M., C.D.
Governor General of Canada

Your Excellency,

I welcome this opportunity to present to you the 16th Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

The *Employment Equity Act* requires employers within the federal jurisdiction, including federally regulated private sector employers, Crown Corporations, federal public sector companies and federal contractors, to develop and implement equity programs in an effort to achieve a fair and representative work force.

This report details the progress of employment equity as it relates to persons from the four designated groups identified in the *Act*: women, visible minorities, persons with disabilities and Aboriginal Peoples. The findings present the growth and development of these groups for the period 1987-2002.

The results for 2002 confirm that there have been solid achievements made under the *Act* in Canada's labour force. The designated groups have experienced varied levels of improvement. However, continued work is needed to increase representation in some areas and to sustain the current levels of achievement.

The data collected for this report were submitted by employers regulated by the *Act*, with a combined work force of over two million.

Clearly, we have come a long way since the early days of employment equity. Achieving a workplace that responds to the needs and concerns of all its employees, regardless of gender, aboriginal ancestry, minority status or disability is not just a concept, but rather an active and thriving practice for many employers today.

I am proud to pursue the Government of Canada's commitment to achieving a fair and equitable work force and I will continue ensure that Canadians in the work force are treated with respect and judged on merit.

Respectfully submitted,

Claudette Bradshaw

Canada

Table of Contents

Highlights ***1***

1. Coverage ***7***

2. The Business Climate ***13***

3. Good Practices ***23***

4. Employer Ratings ***33***

5. Employers' Reports ***53***

5.1 The Workforce *53*

5.2 Women *57*

5.3 Aboriginal Peoples *61*

5.4 Persons with Disabilities *65*

5.5 Members of Visible Minorities *69*

Appendix A: *Glossary of Terms* *73*

Appendix B: *Ratings Methodology* *75*

Appendix C: *GPI (Good Practices Index) Methodology* *83*

Appendix D: *Federal Public Service and Federal Contractors* *85*

Appendix E: *Statistical Summary* *101*

Highlights

The Business Climate

The Canadian economy improved in 2002, growing at a solid pace of 3.4%, which was more than double the growth rate of 2001 (1.5%). The Canadian workforce remained dynamic with 525,000 new jobs created, of which 244,000 went to women. The Organization for Economic Cooperation (OECD) and Development reported in 2002 that Canada had excellent regulatory systems for the promotion of economic growth compared to other OECD countries. It said that the Canadian regulatory system is one of the most transparent in the world with public consultation a key part of government policy.

Globalization, consolidation and technological change reshaped the Canadian banking industry in 2002. While the banks' desire to move to bigger institutions that can compete internationally has been established since 1998, smaller actors did well. Canadian banks continued to expand or adjust their activities in the U.S., however the Argentine financial crisis in 2002 was a reminder of the risks that Canadian banks faced in Latin America.

Industrial deregulation in the 1990s paved the way for Canada's media convergence of newspapers, broadcasting media and the Internet. Investors expected that convergence would lead to profits, but in 2002, conglomerates were still struggling to break even and realize significant returns on investments. While industry observers criticized the trend as too much concentration in a handful of companies, convergence did bring benefits in better technologies and in newsgathering, which combined the resources of radio, TV, newspapers and the Internet.

In the transportation sector, the air industry continued to be shaped by regional competition and challenges of deregulation. Air Canada, the largest air transportation company, performed reasonably well in 2002, despite its heavy debts and the need to restructure and reduce capacity. Several regional airlines sprung up in key provinces, while Air Canada created regional airlines of its own to maintain a share of the market. In land transportation, the shortage of skilled labour was an issue in the trucking industry, which added to operating costs. The industry was affected by the downturn in the U.S. economy which resulted in reduced cross-border trade. The rail transportation industry rationalized some of its operations in 2002 and experienced drops in revenues due to poor grain harvest in western Canada.

Good Practices

The *Employment Equity Act* requires employers to submit an annual statistical report and a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives.

In 2002, measures undertaken by employers helped increase designated group representation in the federally regulated workforce. Many employers found that a diverse workforce was not only indicative of a strong presence among market place competitors, but also of economic success and improved morale among all employees, including designated group members.

Employers recognized that employment equity is a useful tool to manage the human resources side of their business operations, and to prevent

and correct inequalities in their workforces. Workplace equity is now an accepted business practice. It helps employers establish pools of human resources and as such makes good business sense, especially in a human-capital oriented knowledge-based economy.

The Good Practices chapter contains information on the *Good Pratices Index* (GPI) which measures the degree of fulfilment of the employer obligation to submit a narrative report. In 2002, over two thirds of employers received the highest GPI score of 5, while almost 25 received scores of 3 or lower.

Employer Ratings

Individual employers are assessed on their numerical results with regard to the situation of designated group members in their workforce and the efforts they made in 2002 to improve the situation of these groups. The ratings evaluate these elements which are summarised in six indicators.

The rating measures the extent to which members of a group were represented in an employer's workforce, and received treatment similar to other employees (in terms of the types of jobs they have and their salaries) as of the end of 2002. It also reflects the progress that an employer has made during 2002 in improving the situation of a designated group.

- The results for 2002 show that the highest number of best ratings was for Aboriginal Peoples, where a total of 179 out of 404 employers who submitted complete reports received an "A" for this designated group.
- Transportation led employers in the best rating for Aboriginal employees, where 115 companies received an "A" for this designated group.
- 125 employers were rated "A" for members of visible minorities – against 109 last year – while 94 employers were rated "A" for women – against 91 last year. Also, there were 84 employers receiving a "B" for women (against 87 last year) compared to 50 who received the same rating for members of visible minority groups (against 63 last year), and 61 employers who had "B" for Aboriginal Peoples (against 50 last year).
- In combining both top ratings ("A" and "B"), Aboriginal Peoples arrived at first place, followed by women and visible minorities, in that order, in all companies under the Act. Also in terms of combined top ratings, women were in first place in Banking, while Aboriginal Peoples were first in Transportation, Communications and the Other Sectors.
- Only 40.0% of the employers received "C" or lower for Aboriginal Peoples, compared to 56.0% of employers who did so for members of visible minority groups.
- The worst situation, as in previous years, was for persons with disabilities, where only 25 employers received an "A" for this group (against 26 last year), and 23 others received a "B" (against 28 last year). Almost 88.0% of employers received a "C" or lower for this designated group.

The Workforce

- An increase was observed in 2002 in the number of employees reported by federally regulated private companies under the Act compared to 2001. The workforce rose from 635,000 to 640,000 (a rise of 5,000 employees, or 0.7%), while the number of employers rose from 418 to 421. Sectorally, there was an increase in the workforce in Banking (a rise of 1,000 or 0.5%), and in Transportation (a rise of 3,600 or 2.0%), and the Other sectors (a rise of 3,000 or 6.7%). The workforce in Communications decreased by 3,000 or 1.4%.
- Communications remained the largest industry in the workforce under the Act, accounting for 33.2% of the total, followed by Banking at 30.8% and Transportation at 28.5%. The

Other sectors accounted for 7.5% of the workforce under the Act.

- Almost 9 in 10 employees under the Act worked in four provinces in 2002: Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta.
- There were 83,700 new hires in 2002 compared to 108,300 in 2001. Transportation was again the leader in recruitment in 2002, accounting for 36.8% of all hires by employers, followed by Communications at 32.2%, Banking at 25.6% and the Other sectors at 4.6%.
- Terminations statistics dropped again this reporting year from 91,300 to 87,500. Employers under the Act hired fewer people than they terminated, as a result, the net effect was negative for the first time since 1997. Terminations exceeded hiring by 3,800 in 2002.
- The number of employees promoted fell again in 2002 to 42,100 from 51,000 in 2001.

The Designated Groups

Representation

The representation of the three minority designated groups (Aboriginal Peoples, persons with disabilities and visible minorities) rose in 2002, while that of women fell.

- The representation of women decreased from 44.8% to 44.4% in 2002, but that of Aboriginal Peoples rose from 1.6% to 1.7%, and of persons with disabilities from 2.3% to 2.4% and of visible minorities from 11.7% to 12.2%.
- With the exception of visible minorities, the designated groups experienced little or no progress in their representation levels by major industrial sector in 2002. Women's and Aboriginal Peoples' representation rose only in Transportation, but fell in the Other sectors and was unchanged in Banking and Communications. Similarly, the representation of persons with disabilities rose only in Banking but was unchanged in the remaining major industrial sectors. In contrast, visible minorities' representation rose in every sector except in the Other sector where it fell.
- Almost 9 in ten women in the workforce under the Act were located in the four most populated provinces, Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta. The Yukon and New Brunswick continued to have the highest women's representation in 2002, while Saskatchewan, Manitoba and the Northwest Territories had the lowest.
- Almost 8 in 10 Aboriginal employees in the workforce under the Act were located in four provinces: Ontario, Manitoba, Alberta, and British Columbia.
- Similarly, almost 8 in 10 employees with disabilities in the workforce under the Act were located in four provinces: Ontario, Quebec, Alberta, and British Columbia.
- The vast majority of visible minority employees (96.3%) were located in four provinces: Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec.

Workforce Flows

Women

Women had a smaller share of hirings in 2002, dropping from 41.6% to 39.1% of all hirings. Over 32,700 women were hired in 2002, compared to 45,000 in 2001. The decrease in women's hiring was reflected in 10 of the 14 occupational groups.

Fewer women were terminated in 2002, (35,000 compared to 36,700 in the previous year), but women's share of all terminations changed very little over the same period (from 40.2% to 40.1%). Women terminations in 2002 fell only in Banking (a reflection of better retention), but increased in the three other major industrial sectors.

Women received 53.5% of all promotion opportunities in 2002, slightly higher than the 53.2% level observed in the previous year. Women had 22,500 promotion opportunities in 2002 against 27,100 in 2001. Almost 67.3% of promotion activities in Banking were received by women, followed by Communications where women won 47.3% of all promotions in that sector.

Aboriginal Peoples

Aboriginal Peoples again had a higher share of hires in the workforce under the Act this reporting year (1.9% in 2002 against 1.7% in 2001 and 1.6% in 2000). Transportation led the hiring of Aboriginal Peoples, accounting for almost half of all hires from this designated group.

Terminations of Aboriginal employees as a proportion of all terminations, increased again from 1.7% in 2001 to 1.9% in 2002. Terminations increased in Transportation and Communications and the Other sectors but decreased in Banking. Terminations of Aboriginal employees exceeded hirings in 2002 by 100 people.

More Aboriginal employees were promoted in 2002, as their share of all persons promoted rose from 1.6% in 2001 to 1.7% in 2002. Their share of promotions rose in all industrial sectors, most notably in the Other sectors (from 2.3% in 2001 to 3.9% in 2002).

Persons with disabilities

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act fell by 0.2% in 2002 to 1.0%. Hiring of this designated group was unchanged in Banking at 0.8%, but fell in the other three sectors.

The share of this designated group in all terminations by employers under the Act in 2002 was 2.0%, compared to 1.9% in the previous year. This is unfavourable considering that their share of hirings was only 1.0% in 2002. More employees with disabilities were terminated than hired and this has been the case every year over the past ten years, leading to serious erosion of this group in the workforce under the Act.

The share of persons with disabilities in the number of employees promoted in 2002 was slightly higher at 2.0%.

Members of visible minority groups

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the Act in 2002. The share rose to 12.8%, a historical record, from 10.7% in 1999 and 12.7% in 2001. Among the four major industrial sectors, Banking and the Other sectors showed an increase in the share of hirings of members of this designated group.

The share of visible minority employees in the number of terminations by federally regulated employers under the Act in 2002 rose from 10.8% to 11.0%. Almost 8 in 10 terminations occurred in Banking and Communications. Hirings exceeded terminations of visible minority employees again this year, and this was the trend every year since 1995.

The share of visible minority employees in the number of persons promoted in 2002 increased to 15.2%, the highest since 1987, and was also higher than their 2002 representation in the workforce (12.2%).

Occupational profile

Almost two thirds of the workforce under the Act were largely concentrated in administrative and clerical personnel and professional and management jobs in 2002. The concentration varied across industrial sectors: whereas 76.8% of employees in Banking were in clerical and professional positions, only 23.3% were in these two occupations in Transportation.

Women in the workforce under the Act in 2002 were concentrated in clerical and sales occupations (63.8%), but their representation has been

increasing in senior managerial and professional jobs (25.5%). Banking had the highest representation of women (71.0%), where they have been moving up to more managerial and professional positions. Women were the majority in middle and other management in Banking in 2002. The lowest representation of women was in Transportation (25.3%), but they made good progress in several occupations in that sector.

Almost 6 out of 10 Aboriginal employees in the workforce under the Act were concentrated in three occupational groups in 2002: clerical personnel, skilled crafts and trades and semi-skilled manual work. The representation of this designated group rose in 8 occupations in 2002.

In 2002, the representation of persons with disabilities increased slightly in 9 occupations.

Almost 8 in 10 visible minority employees worked in 5 occupational groups, as managers, professionals, administrative and clerical personnel and manual workers. This designated group was more concentrated in the professional and semi-professional occupations compared to other designated groups. Over 20.5% of visible minority employees were in these two groups, against 15.1% of women, 12.5% of Aboriginal employees, and 15.0% of employees with disabilities.

Salaries

The salary gap between men and women in the workforce under the Act widened slightly from 21.4% to 21.9% in 2002. Women earned on average 78 cents for every dollar earned by men for full-time work. The salary gap narrowed for men belonging to the three minority groups (Aboriginal Peoples, persons with disabilities and visible minorities) against all men, and for women in the three minority groups against all women.

Given that women are designated as an employment equity group, and the fact that a salary gap exists between women in each minority designated group against all men, a situation of double jeopardy exists for Aboriginal women, visible minority women, and women with disabilities. Double jeopardy is evident not only in the salary gap but also in the distribution of income and in the concentration in lower occupations. While only 27.8% of all women earned $50,000 and over in 2002 compared to 50.8% of all men in the workforce under the Act, this ratio was only 17.4% of Aboriginal women, 22.4% of women with disabilities, and 24.4% of visible minority women (the percentage for this last group is close to all women).

1. Coverage

The Minister of Labour is responsible for the Employment Equity Act which covers federally regulated private sector employers, the federal public sector, and many contractors doing business with the federal government.

In 2002, over two million employees at 1,425 private and public institutions were either covered by the Act or worked at companies doing business with the federal government.

Introduction

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfilment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups.

This report focuses mainly on private sector federally regulated employers, and provides an overview of the designated groups in the workforces of other types of employers. The subsequent chapters will review the situation of the designated groups in federally regulated private sector companies, and how they fared in terms of hiring and promotion in 2002.

On June 1, 2003, federally regulated private sector employers covered under the *Employment Equity Act* submitted their sixteenth annual report. The information in these reports depicts the employment situation of the four designated groups in their workforce and the progress that organisations have made toward achieving an equitable representation of the groups during 2002. This Annual Report provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. Chapter 2 describes the measures that employers have taken to recruit and retain members of the designated groups in their workforce. Succeeding chapters discuss the business climate in industries covered by the Act, present profiles of the workforce under the Act and of the four designated groups, and provide an assessment of employers' results.

Additional information is provided in the appendices. Appendix A contains a glossary that explains key concepts used throughout this report and Appendix B provides the rating methodology used in evaluating the employers' performance. Appendix C explains the good practices index. Appendix D lists federal government departments, special operating agencies, and federal contractors and their respective workforces. Appendix E includes statistical tables that consolidate the information from employer reports.

Coverage

Employment equity means not only the removal of barriers facing the designated groups, but also taking special measures and accommodating differences.

The core obligations of employers in relation to implementing employment equity are:

- to survey their workforce to collect information on the number of members of designated groups;
- to carry out a workforce analysis to identify any under-representation of members of designated groups;

EMPLOYER TYPES COVERED BY THE *EMPLOYMENT EQUITY ACT*, 2002

EMPLOYERS	TOTAL EMPLOYEES	WOMEN				ABORIGINAL PEOPLE			
	#	#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI
Federally Regulated Private Sector	640,033	284,175	44.4	47.3	93.9	10,881	1.7	2.6	65.4
Federal Public Service	157,510	82,663	52.5	48.7	100.0	5,980	3.8	1.7	100.0
Separate Employers	69,451	38,198	55.0	48.7	100.0	1,325	1.9	1.7	100.0
Federal Contractors	1,136,725	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TOTAL	2,003,719	405,036	46.7	48.7	95.9	18,186	2.1	2.6	80.7

EMPLOYERS	TOTAL EMPLOYEES	PERSONS WITH DISABILITIES				VISIBLE MINORITIES			
Federally Regulated Private Sector	640,033	15,041	2.4	6.5	36.2	78,084	12.2	12.6	96.8
Federal Public Service	157,510	8,331	5.3	4.8	100.0	10,772	6.8	8.7	78.1
Separate Employers	69,451	3,031	4.4	4.8	90.9	5,228	7.5	8.7	86.2
Federal Contractors	1,136,725	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TOTAL	2,003,719	26,403	3.0	6.5	46.9	94,084	10.9	14.0	77.5

KEY: R – Representation (%); WFA – Workforce Availability Rate (%); RI – Representativity Index (%) (R divided by WFA)

- to review their employment systems, policies and practices to identify and remove employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines what their organisation will do to both remove employment barriers, and institute positive policies and practices. (The employment equity plan must include a timetable and establish short-term and long-term numerical goals).

Four types of employers are covered by the Act, namely, private sector employers and Crown Corporations, the federal Public Service, the Special Operating Agencies of the Government of Canada (also known as separate employers), and federal contractors.

Private Sector Employers and Crown Corporations

The Minister of Labour administers a program for federally regulated private sector employers and Crown Corporations. The criteria for coverage under this type of employers are (1) to have a minimum threshold of 100 employees and to (2) be involved in a federal undertaking (banking, communications, and transportation). Almost 425 employers were covered under this program in 2002, with a total workforce of 640,000 employees.

The *Act* states that federally regulated employers in the private sector and Crown Corporations with 100 or more employees must report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the Act allows the government to fine employers who:

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required; or
- provide false or misleading information in the report.

The penalty is up to a maximum of $10,000 per day and a maximum of $50,000 per calendar year.

Chapter 4 (Employer Ratings) provides a list of federally regulated private sector employers while *Appendix E* provides a statistical summary of this private sector.

The Federal Public Service

Under the *Public Service Staff Relations Act, I-I*, the federal Public Service comprises 68 departments, agencies, and commissions, for which the Treasury Board is the employer. These organisations vary in size, from large departments with more than 20,000 employees, to small institutions with as little as 10 employees. The 100-employee threshold applies to the entire federal Public Service which is considered as one employer under the Act, and not to individual departments. The President of the Treasury Board prepares a single report to Parliament. Appendix D contains employment equity information on the various organisations in the federal Public Service.

As of March 31, 2002, women's representation in the federal Public Service stood at 52.5%, exceeding their workforce availability rate of 48.7%; Aboriginal Peoples at 3.8%, double their workforce availability rate of 1.7%; persons with disabilities at 5.3%, exceeding their workforce availability rate of 4.8%; and visible minorities at 6.8%, are below their relevant workforce availability rate of 8.7%. The availability figures for the federal Public Service are derived from the 1996 census and the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS), and are adjusted to fit the occupational profile of the Public Service workforce.

In fiscal year 2001-2002, women accounted for 56.8% of all hires into the federal Public Service, Aboriginal Peoples 4.5%, persons with disabilities 2.8%, and visible minorities 10.0%. In contrast, the share of women in all terminations from the federal Public Service was 53.9%, that of Aboriginal Peoples 4.5%, persons with disabilities 4.6%, and visible minorities 6.3%. Women received 60.4% of all promotions, while Aboriginal Peoples received 4.1%, persons with disabilities 4.8%, and visible minorities 7.7%.

Women earning $50,000 or more in fiscal year 2001-2002 as a proportion of all female employees in the federal Public Service stood at 33.3%, compared to a proportion of 58.3% for men. The proportion was 36.1% for Aboriginal Peoples, 39.5% for persons with disabilities, and 44.4% for visible minorities.

Special Operating Agencies ("separate employers")

Special Operating Agencies of the Government of Canada are listed in Schedule I Part II of the *Public Service Staff Relations Act*. They are separate public sector employers outside the federal Public Service. Unlike federal departments, individual separate employers are subject to the Act if they employ 100 employees or more. In 1996, there were just over half a dozen. Today, there are approximately 30, 15 of which employ 100 or more employees, including the Canada Customs and Revenue Agency, the Canadian Food Inspection Agency, the Office of the Auditor-General, and the National Film Board. These employers engage approximately 60,000 individuals.

The Minister of Labour provides support to federally regulated employers in the private sector and the Treasury Board provides similar support to federal public service departments, but neither organisation is budgeted to provide support to separate employers. In 2000, the Treasury Board funded HRDC/Labour for one year to provide support for separate employers. The statutory review of the *Employment Equity Act* explored the idea of establishing a stable source of funding.

Since 2000, HRDC has identified the employment equity needs of separate employers and provided assistance to enable them to discharge their statutory obligations under the Act. HRDC was helpful in the following areas: technical and general advice and consultation; training on

legislative requirements, equity process, National Occupational Classification and availability data, workforce analysis, employment systems review, and reporting software; technical support and guidance regarding census information; development of products, tools and methods (e.g. Workforce Analysis Application, Beyond 20/20); and assistance in preparing for audits by the Canadian Human Rights Commission.

There were 15 Separate Employers covered by the Act as at December 31, 2002. These are listed along with workforce information in Appendix D.

The Federal Contractors Program

The Minister of Labour is also responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The objective of the FCP is to ensure that suppliers of goods and services who do business with the Government of Canada achieve and maintain a fair and representative workforce, in compliance with the program *Criteria for Implementation* and the *Employment Equity Act*. The program covers provincially regulated employers that have a workforce in Canada of 100 or more employees and are bidding on or are awarded contracts valued at $200,000 or more. Companies having received contracts are subject to on-site compliance reviews carried out by HRDC/Labour staff.

Since its inception in 1986 this program continues to cover companies in a great variety of industrial sectors: FCP includes all types of manufacturing such as aircraft and parts; automobiles, buses and parts; pharmaceuticals, plastics, household furnishings, furniture, electronics, computers and office equipment. FCP applies to the delivery of a wide variety of services in the tourism sector, for example hotels and vehicle rentals, and in education and health. The program does not extend to provincial or territorial governments or their affiliates.

Bidding on Government Contracts and the Certification Process

When suppliers bid on goods and services contracts valued at $200,000 or more they must sign a *Certificate of Commitment* agreeing to implement employment equity if they are awarded the contract. Usually, the chief executive officer of the company signs the certificate of commitment – which is available on the HRDC website. The certificate form is also included in the bid package. Employers of 100 or more employees who want to plan ahead are encouraged to take initiative: they can obtain a Certificate from the Federal Contractors Program or the website and send a signed copy to the Manager, Workplace Equity – Operations unit at HRDC/Labour. HRDC/Labour will then assign the supplier its own unique certificate number which can be used each time that the organization bids on a federal government contract of $200,000 value.

Employer Obligations under the FCP

When an organization signs a certificate, that company agrees to commence implementation of employment equity once it has received its first contract of $200,000 or more. Specifically, the organization agrees to allow an HRDC/Labour officer to visit its premises so as to verify its compliance with FCP requirements. When conducting the on-site compliance audit, the HRDC officer examines/verifies whether the contractor has:

- Communicated information on its employment equity program to all employees;
- Appointed a senior official who is responsible for implementing employment equity throughout the organization;
- Conducted a proper *self identification survey* of its employees to determine those who wish to self-identify as Aboriginal persons, members of visible minorities or as persons with a disability;

- Compared the representation of designated groups in its workforce with their availability in the labour market so as to identify the under-representation of designated groups;
- Identified all barriers to the designated groups by conducting an *employment systems review* of relevant employment policies and practices within the organization;
- Prepared an *employment equity plan* which addresses problems identified in the employment systems review and sets out realistic short-term and long-term goals;
- Adopted a time frame (usually 3 to 5 years) for carrying out necessary action to achieve its goals; and
- Designed a system for regular monitoring and revision of its employment equity plan.

The Compliance Review Process

Since 1987, the Federal Contractors Program has conducted compliance reviews of contractor's obligations. Many reviews resulted in a finding of compliance with the requirements described above.

Commencing in 2000, HRDC has committed itself to improvements in administering FCP. Over the past three years, the program underwent an evaluation and received some additional resources to assist in conducting a greater number of compliance reviews. The House Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities has reviewed the *Employment Equity Act* and produced a report in June 2002 that suggested improvements to the Federal Contractors Program. A restructuring of the program took place in the fall of 2002 aiming at streamlining activities and accelerating the audit process across Canada. A *Compliance Management Board* was created in 2002 to ensure that FCP reviews maintain consistency and uniformity among employers in various regions of the country.

The table below shows estimates of designated group representation at FCP companies at the end of 2002. It is derived from workforce surveys at 120 FCP companies. More accurate information will be available in future releases of the Minister's Annual Report.

Appendix D of this report includes a list of federal contractors covered by the Act and data on their workforces.

ESTIMATES OF DESIGNATED GROUP REPRESENTATION IN FCP COMPANIES, 2002

	#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI
Total Employees	Women				Aboriginal Peoples			
1,147,876	399,461	34.8	47.3	73.6	25,253	2.2	2.6	84.6
Total Employees	Persons with Disabilities				Visible Minorities			
1,147,876	21,810	1.9	6.5	29.2	130,858	11.4	12.6	90.5

KEY: R – Representation (%), WFA – Workforce Availability Rate (%), RI – Representativity Index (%) (R divided by WFA)

Readers who would like more data on members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Policy, Reporting, and Data Development
Labour Standards and Workplace Equity
Labour Branch
Human Resources and Skills Development Canada
Place du Portage, Phase II
165 Hotel de Ville
10th Floor
Gatineau, Quebec
K1A 0J2

Mr. Kamal Dib
Telephone: (819) 953-7499
Fax: (819) 997-5151

Readers can also reach program staff through the Internet at the following address:
kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

The report is available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site at: http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/leep/2002

2. The Business Climate

This chapter presents the significant trends and events, which occurred in 2002 for the industries covered under the Act. Industrial consolidation, concentration activities, as well business growth, or in some cases failure, continued to have an impact on the dynamics of employment equity data.

Employers covered under the Act are frequently influenced by the economic environment in which they operate. Hiring, promotion and termination activities often respond to movements in the business cycle, general levels of inflation, unemployment, and business expectations. This section provides the background perspective to the data reported by employers on the four designated groups, and demonstrates where progress in representation of a designated group may be linked to the industry and the economy or is particular to an employer's workforce.

The Canadian economy improved in 2002, growing at a solid pace of 3.4%, which was more than double the growth rate of 2001 (1.5%). The Canadian workforce remained dynamic with 525,000 new jobs created, of which 244,000 went to women. Canada was the only country in the Group of Seven industrialized countries that enjoyed government budget surplus and a trade surplus, while the Canadian dollar showed healthy gains against the U.S. dollar.

The number of people brought into the labour force was at a level unseen since 1976, with the majority of these jobs being full time. Overall in 2002, total employment in Canada was 12.5 million full time and 2.9 million part time workers. The services-producing sector remained the largest and the fastest growing employer in Canada, with 11.4 million workers. It also had the largest concentration of knowledge workers in Canada, employing almost two thirds of science and technology workers. The second largest sector, the goods-producing sector, employed 3.9 million, followed by trade, and manufacturing.

The labour force participation rate stood at 67.5% in 2002, a level attained only once before (in 1990), and female participation also hit a record high of 60.7%. The Canadian participation rate surpassed that of the U.S. for the first time since 1981. As recently as 1996, the employment gap between Canada and the U.S. was almost 5.0 percentage points, reflecting Canada's relatively weaker economic performance. At that time, observers recommended that Canada should emulate the American model of success and make its labour market "more flexible", i.e., diminish the influence of labour standards and universal social services in favour of deregulation. However, in 2002, Canada not only surpassed the U.S. in labour participation, it also registered a gain of over half a million new jobs, while the U.S. economy lost almost a million jobs (for example, the number of manufacturing jobs fell 3.5% in the U.S., compared with an increase of 5.6% in Canada).

The U.S. economy was hit in 2002 by a hail of corporate scandals, unethical accounting practices and prospects of war in Iraq, which dampened enthusiasm of investors around the world. The arrest of several top officials at Enron Corp. aroused suspicion in financial investors and had a negative impact on equity markets. WorldCom led the field of a number of large scale bankruptcies, registering the largest bankruptcy filing in U.S. history. Canada found some insulation from these events due first to a larger portion of small and medium sized firms in Canada, which tend to make more risky

investments than do larger conglomerates, and second to the nature of the Canadian economy that is intrinsically tied to its oil and natural gas resources, both of which have significant impacts on investment (higher oil and gas prices in the world market would encourage greater exploration activity of these resources in Canada).

Canadian deregulation helped the economy In October 2002, the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) reported that Canada had excellent regulatory systems for the promotion of economic growth compared with other OECD countries and that many past reforms have directly contributed to Canada's improved economic performance during the 1990s. For example, telecommunication and trucking sectors greatly improved after more competition was allowed in the late 1980s and 1990s and changes to the financial services sector helped promote deeper and more liquid financial markets. The report also said that Canada's regulatory system is one of the most transparent in the world with public consultation a key part of government's regulatory policy. "Canada is a regulatory leader and innovator and should continue to sustain the momentum", the report concluded. Deregulation of the telecommunication industry was a great success with considerable competition introduced in long-distance telephone, wireless phone and Internet services and rail transportation has made significant progress as well.

HOWEVER, the report warned that airline deregulation was not working and recommended relaxing foreign ownership rules to expand options for more competition. It also recommended removing inter-provincial trade barriers. The report said that the air transport industry continued to be heavily dominated by a single airline and was critical of foreign ownership restrictions in the telecommunications sector. The OECD report recognised that restrictions would protect Canadian culture but that they discouraged investment in infrastructure.

Banking

Globalization, consolidation and technological change continued to reshape the Canadian financial services industry in 2002. While the desire to move to bigger institutions that can compete internationally has been established since 1998, smaller actors (such as MBNA, Capital One, Fidelity Investments, GE Capital) did well. They increased their share price between 10 and 20-fold since 1990, while the bigger players barely doubled their share prices over the same period.

In merger developments, Scotiabank and Bank of Montreal (BMO) held merger talks in 2002. This was encouraged by a new financial services legislation passed through Parliament in 2001 laying out the rules for bank mergers. Also, the Senate Finance Committee issued a report in December 2002 suggesting that bank mergers are good for the Canadian economy. If accepted, a Scotiabank-BMO merger would give the new entity 20.0% share of loans, credit cards, and personal bank deposits in the Canadian system, making it the largest Canadian bank. Scotiabank would also benefit from access to BMO's presence in the U.S.

The Scotiabank-BMO talks were part of a series in the industry. In 1998, Royal Bank (RBC) and BMO unveiled plans for a merger that was subsequently rejected by the federal government. Toronto Dominion Bank (TD) followed with a proposal to merge with Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC), which was also rejected. However, TD was successful in its $7.8 billion acquisition of Canada Trust in 2000 which served as a blueprint for future bank mergers. TD is Canada's number two bank with assets of $301 billion. It had declared plans to reduce spending by $450 million within three years by closing 275 retail branches and cutting 4,900 full-time jobs. Other merger talks in 2002 involved BMO and Manulife Financial while early in 2002, Sun Life bought Clarica Life Insurance Co., of Waterloo, Ont., in an all share deal valued at $6.9 billion.

Canadian banks continued to expand or adjust their activities in the U.S. RBC was building its U.S. presence in retail banking, life insurance and wealth management, and so far picked up

about 2.5 million customers through a series of acquisitions. In the period October to December 2002, CIBC scaled back some of its U.S. operations, announcing the closing down of its electronic banking unit, Amicus. CIBC had expected that Amicus would be its vehicle to penetrate retail banking in the U.S., similar to CIBC's partnership with Loblaw Cos.' President's Choice Financial which signed up over one million clients in Canada since 1998. But after two years in operation, Amicus did not meet CIBC's expectations. The shut down of Amicus involved several U.S.-located operations with 1,100 staff members.

CIBC also announced cutting 710 jobs at its U.S. investment banking and wealth management operations, and selling its U.S. retail brokerage firm, CIBC Oppenheimer for $257-million U.S. to New-York based Fahnestock Viner Holdings. CIBC bought Oppenheimer in 1997 for $525 million to enter the U.S. investment banking industry and inherited the firm's retail business. These cutbacks resulted in $508 million in restructuring costs to CIBC. The bank also underwent pressure to shore up its losses by selling off other assets, including its stake in CIBC Mellon and a merchant bank holding in Shoppers Drug Mart. However, CIBC had no plans to divest its U.S. investment banking business which operates as CIBC World Markets. CIBC continued to rationalize operations between retail and wholesale banking in 2002, especially after it experienced sharp declines in profits.

Canadian banks and the Argentine Crisis The Argentine economy collapsed in 2002 as unemployment skyrocketed and per capita income was cut in half while the normal chain of payments, deposits and other banking transactions fell apart. The crisis in Argentina was a reminder of the risks faced by Canadian banks in Latin America, as it caused substantial losses to Scotiabank in the first quarter of 2002. This Canadian bank maintained sizeable presence in Argentina, but had to set aside $750 million to cover losses from loans and operations in that country that seemed promising in 1999. Banks operating in Argentina have suffered huge losses because of the devaluation of the peso and the restrictions on their operations.

Financial institutions, most notably those that are foreign-owned or controlled, as well as the International Monetary Fund that was advising the government, were viewed by the Argentine public as culprits in the disaster. This sentiment came after the government imposed a freeze on depositors' accounts with the option that those with dollar-denominated accounts can use them to purchase government bonds or convert to below-market peso rates. Senior bankers from Scotiabank's Argentine subsidiary, as well as from Citibank and BankBoston, among other foreign-owned operations, were barred from leaving the country pending an investigation into the banks' financial transactions. The Argentine crisis hurt Latin America's prospects after a decade of embracing freer trade, foreign investment, liberalized markets and democracy.

Communications

Industrial deregulation in the 1990s paved the way for Canada's media convergence of newspapers, broadcasting media (television and radio) and the Internet. Investors expected that convergence would lead to profits, but in 2002, conglomerates were still struggling to break even and realize significant returns on investments as achieving commercial success and enticing advertisers to join the convergence spectrum did not materialize. While industry observers criticised the trend as too much media concentration in a handful of companies, convergence did bring benefits in better technologies and in news-gathering which combined the resources of radio, TV, newspapers and the Internet.

Telecommunications

The entire telecom sector took a beating on financial markets following a series of accounting scandals in the U.S. in the first half of 2002 that have frightened investors. At the top of the list

was WorldCom, which carried half of the U.S. Internet traffic, and its subsidiary MCI, the U.S.'s second largest long distance phone company. WorldCom faced bankruptcy after reporting $3.8 billion US in operating expenses as capital investment, thereby inflating profits, while U.S. telephone carrier Qwest was reviewed by security regulators and faced criminal investigation.

The severe downturn in the world's communications industry spiralled into Canada and took its toll on companies facing decreasing market shares and regulatory decisions. This environment dragged share prices and credit ratings along with it and pushed Canadian companies, especially smaller ones, into drastic cost reduction measures. Canadian phone companies saw a decline in the number of local lines for the first time in many years as customers turned to cable or high-speed lines to provide Internet service or substitute cellular phones.

To improve business prospects, the federal government considered the relaxation of rules of foreign investment in the Canadian telecommunication industry. The existing rules capped foreign ownership at 46.7% through a combination of stakes in the holding and operating company levels. Relaxed ownership rules would be welcome news by the big players, i.e., BCE, Rogers, and Telus, who are at a disadvantage compared to similar U.S. companies, partly because ownership restrictions in Canada deny them access to large pools of foreign capital.

If the tight investment environment and the regulatory and ownership frameworks were difficult for the giants who controlled almost 95.0% of business in telecommunication, the impact was greater on medium-sized and small telecom companies in Canada who held less than 4.0% share of the market even after 10 years in operation (smaller companies include Microcell, GT Group, and AT & T Canada). Several smaller companies went under in 2002. GT Group Telecom filed for court protection from creditors in late June.

The regulatory framework had a major impact on the telecom industry's performance in 2002. The CRTC ruled in June that the cost of basic household telephone service cannot increase in the next four years unless the annual inflation rate exceeded 3.5%. It also rejected a request to raise the price on pay phones. Some telecom companies viewed the CRTC's decision as hurting business chances to grow or to attract foreign investment. The CRTC's decisions were in line with its 1998 ruling that set up the price-cap regime, replacing the previous system that guaranteed the phone companies a return on capital. The new regime was designed to curb the power of incumbent telephone companies – Bell Canada and Telus Corp and some regional players –and spur local competition. The CRTC denied Bell Canada and Telus a rate increase and granted a discount in network access fees to their smaller competitors. The situation of the two giants and several smaller players will be discussed below.

Bell Canada, a subsidiary of the Montreal media giant BCE, whose business is concentrated in Ontario and Quebec, had 12 million network access lines in 2002, 3.5 million cellular phone subscribers, and almost one million Internet subscribers. Bell Canada employed 45,000 people in 2002, out of the BCE group's overall workforce of 75,000. Bell intensified efforts to compete with Telus Corp., largely operating in western Canada, by launching in April 2002 a $1-billion company, Bell West Inc. The former monopolies were in intense competition as Bell Canada moved west and Telus headed east. Bell West was created in partnership with Manitoba Telecom Services Inc., and by combining the assets of Bell Intrigna and Bell Nexxia. Bell Canada fully owned Bell Nexxia's assets in the west and one-third of Bell Intrigna, and 22.0% of Manitoba Telecom.

Bell West, the new entity, is 60.0% owned by Bell and 40.0% by Manitoba Telecom. It focused on extending telephone, data and Internet services in Alberta and British Columbia. The partnership was expected to

generate revenues of $400 million in 2002, and a market share of 24.0% by 2005. Bell Canada planned to invest $500 million over three years in Bell West to cover network and services expansion and marketing efforts. The deal gave Manitoba Telecom an option to sell its stake in Bell West to Bell Canada for a minimum price of $650 million.

The B.C.-based Telus has been expanding in the eastern provinces in the last few years, but the creation of Bell West was expected to influence its strategy. Early in 2002, Telus Corp. offered voluntary buy-outs and retirement packages to 11,000 of its 30,000 employees. This decision was partly in response to the CRTC ruling on fees which Telus calculated will cost the company about $75 million a year in lost profits. In July 2002, Telus announced another plan to cut 6,000 jobs and close most retail stores, especially on its own turf in western Canada. The cuts included 5,000 union positions and 1,000 management positions (the Telecommunications Workers Union represents 17,000 Telus employees). Telus, formed through the merger of BC Telecom and Telus Alberta in 1999, has been under pressure due to its $8.8 billion debt and declining share price. It has already cut 1,000 management positions in 2001, with the aim of becoming more efficient and attaining profitability.

In contrast, in June 2002, Bell Canada decided not to make anticipated job cuts despite the CRTC ruling that would cost the company about $1 billion by 2006. BCE said that the planned cuts have been compensated for by expanding the workforce in growth areas, and that the company would not use the reduction in the workforce as a way to drive up earnings. But the company decided it would cut its capital spending by $300 million to cope with the reduced revenue, to about $4.2 billion in 2002 from $4.5 billion in 2001. The reduction was mainly in building networks for carrying business data. The capital spending cuts helped to maintain the 2002 profit targets.

In September 2002, Bell Globemedia, also a subsidiary of BCE, bought a 29.0% minority interest in Sympatico-Lycos Inc. (a joint Internet venture), from Terra Lycos, a subsidiary of Terra Networks in Spain. Globemedia's other assets included CTV television network and The Globe and Mail newspaper. Lycos.com had 4 million Canadian users in 2002 and the new structure would allow Lycos to continue to serve these users.

In other developments in 2002, most small telecom companies were in disarray, as AT&T Canada, Call-Net Enterprises, and GT Group faced severe financial conditions. The problems were reportedly compounded by the CRTC decision which determined the fees new telephone carriers must pay to entrenched phone companies Telus Corp and Bell Canada, to use their networks. The CRTC decided to reduce fees by 15.0% to 20.0%, which was below the small companies' expectations. The smaller companies expected to get additional savings from a number of pending CRTC proceedings, such as a review of prices for digital network access. The new lower fees would save the smaller companies $140 million to $160 million annually, on top of $325 million a year they gained from other regulatory decisions.

The CRTC modified its rules in December 2002 so that telephone companies were required to get the regulator's approval for changes to rates, terms and conditions for services sold by affiliates. These rules will ensure that big phone companies do not unfairly take advantage of their dominant position in the industry, and that they strengthen the regulatory safeguards to ensure fair and sustainable competition in telecommunications. The CRTC also ruled that Bell Canada broke "bundling rules" providing some services through its wholly owned data communications subsidiary Bell Nexxia Inc., without the commission's approval. Under CRTC rules, a bundle is a suite of services sold for a single rate. Nexxia was established in 1999 to provide a national high capacity communication services for big businesses. The CRTC's

decision was welcomed by Bell's competitors who argued that the fees Bell charges them for access to its networks were unfair.

Telecommunications technology The situation in the communications sector was reflected in allied industries in manufacturing. Nortel networks Corp., a telecommunications equipment maker and Canada's largest technology company, chopped thousands of jobs to cut operating costs, and improve profitability. The trend at reducing its workforce that started at the end of 2000, culminated in April and May 2002 with an additional cut of 6,000 jobs that brought total employment to 42,000 workers down from 98,000. By the end of these cuts, Nortel would have reduced its workforce by 50,500 employees (or 53.4%) since the start of 2001. The latest cuts were made through product divestitures and partnerships. The company also placed its once-profitable optical components business for sale to cut losses. Optics was the product area which fuelled the company's rapid growth in 1999 and 2000 and established Nortel as the world's leading provider of networks that telephone companies and other services providers use to carry telecommunications traffic throughout the world.

Canadian firms like Nortel networks and JDS Uniphase have seen dramatic decreases in revenue following the telecom and technology market implosion. Companies spend $11.5 billion annually on research and development of which Nortel alone usually contributed almost $2 billion. However, in 2002, Nortel cut its R&D spending by 37.0% while Uniphase slashed its R&D by 41.0% from $100.0 million to $58.0 million. According to Statistics Canada, spending on research and development by Canadian industries declined in 2002 because of a massive drop in expenditures by telecommunications firms. Companies made substantial cut-backs while the scandal-ridden collapse of Enron Corp and WorldCom and others dampened the industry. This was the first time planned R&D expenditure in Canada has declined since 1972. However, Nortel expected to spend $1 billion dollars on restructuring activities in 2003 and that the optical networks market would recover in 2004.

Parliamentary review of foreign ownership in telecommunications In November 2002, the House of Commons Standing Committee on Industry started a review of the law restricting foreign ownership to minority stakes (maximum 20.0%) in domestic telephone companies. One option was a licensing regime that would evaluate mergers and acquisitions on a case by case basis. In the U.S., there are no ownership restrictions in principle, but phone companies are licensed and the federal regulator can reject takeover bids if they are deemed not in the public interest. A licensing regime similar to that in the U.S. would allow Canadian phone companies to pursue foreign capital and the government could still protect national interests, such as preventing an outright takeover of a domestic business pillar like Bell Canada or Telus Corp. Canada could impose conditions on further foreign investment in Bell or Telus, such as keeping headquarters in Canada and the CEO a Canadian and the majority of its directors is Canadian. The aim of the review would be to increase the amount of money invested in Canada's telecom infrastructure and encourage the further development of advanced services like high-speed Internet and next-generation mobile networks. Such infrastructure aids economic growth as businesses in other industries can use it to lower costs, increase productivity and create new job opportunities. Access to foreign cash would also lower cost of capital for phone companies.

The committee's review was limited to phone companies, irking those in the cable television business that operate under the same ownership restriction and compete with telecom companies in selling of Internet services. Some phone companies offer television services and some cable companies will eventually sell phone services as technology improves. For example Rogers Communications is a telecom company that provides Internet services on its cable networks and owns Rogers Wireless Communications Inc., a mobile phone firm that falls under the review mandate. Cable and the broadcast business fall under the Department of Canadian Heritage, where foreign ownership remains restricted.

Phone companies are supportive of the Parliamentary review which was expected to be completed early in 2003. Smaller companies have lobbied to have restrictions removed as Canada is one of the few developed countries that limits investments in telecom. The committee reported its findings to the Department of Industry in February 2003.

Broadcasting

Direct-to-home Satellite television providers and wireless TV distributors caused a dent in the market share of cable-TV providers in 2002. Cable TV's subscriber base slipped to less than 8 million households in 2002, while satellite TV subscribers climbed to 2 million in 2002 from 970,000 in 2000, doubling in two years. However, some cable companies such as Rogers Cable Inc., the TV distribution arm of Rogers Communications, did not feel threatened by satellite TV, while SaskTel started offering TV services to residential customers. (SaskTel, owned by the Saskatchewan government, is one of four Canadian phone companies with a TV licence). Moreover, Shaw Communications of Calgary, which has extensive interests in Shaw Cablesystems and in Star Choice Communications, continued to expand its cable services on the premise that cable TV can bundle packages of services better than satellite, such as high-speed Internet access, digital TV and video-on-demand. Despite some customer losses, cable remained in 2002 the dominant force in cities with expansive infrastructure and a strong market presence. After years of investment, cable TV's capital costs are expected to decline and revenue per subscriber to increase.

The picture was not always rosy for satellite TV service in 2002. First, its customer offering was limited to digital TV services and pay-per-view programming, and since the mid-1990s, satellite companies took in massive expenses to lure customers. BCE has sunk more than $1 billion into its subsidiary Bell ExpressVu since 1998 without significant positive returns at a time when shareholders were looking for profitable forecasts. Star Choice had over 800,000 subscribers in 2002 and Bell ExpressVu had more than 1.2 million customers. In contrast, the U.S. market is served by two giants: EchoStar Communications and DirectTV Inc., and both companies enjoyed continued growth in 2002.

Parliamentary review of media concentration In November 2002, the House Standing Committee on Canadian Heritage listened to representatives of media outlets, such as Rogers, Shaw, CanWest Global and BCE, who argued for loosening of ownership restrictions. Other participants argued against mergers and acquisitions and criticized further convergence and that each time the media merged, hundreds of employees lost their jobs. The U.S. experience provided a lesson: since the U.S. government passed the *Telecommunications Act* in 1996, over 1,700 commercial radio stations disappeared into bigger conglomerates, leading to higher concentration of news outlets into fewer companies, such as AOL Time Warner (which owns CNN), and General Electric (owns NBC, MSNBC, and CNBC) and News Corp. (which owns Fox News). These conglomerates also owned studios, print properties, music labels and specialty channels. Those against further convergence also argued that cable deregulation led to a 30.0% rate increase to customers. A similar trend emerged in Canada, where CTV stations for example had a diverse group of owners, while newspaper chains such as The Globe and Mail and Southam newspapers, as well as several TV stations had different proprietors. In 2002, only two companies, BCE and CanWest owned or controlled most of these outlets.

Some companies faced the challenge from satellite by innovative practices or restructuring. Cogeco Cable Inc., Canada's fourth largest cable provider, announced plans in 2002 to launch new cable-TV services such as video-on-demand and time-shift programming. Competition from satellite-TV, caused Cogeco's subscriptions to erode from 880,000 customers to 836,000 in 2002. Groupe Videotron, Canada's third largest cable company owned by Quebecor Inc., announced cuts of $40 million in annual costs as it faced competitive pressures from satellite and digital television providers. The plan involved payroll cuts by 26.0% of the 3,000 jobs, and the sale of Videotron's residential cable connection service and the computer systems division. Both divisions had 800 employees in 2002. Entourage Technology Solutions, owned by Bell Canada, made an offer on the cable division of Videotron.

In Quebec, a single takeover led to the concentration of several radio stations in the hands of one company. In September 2002, Astral Media Inc. reached an agreement with the federal Competition Bureau to go ahead with the acquisition of 19 radio stations from Telemedia Inc., mostly FM stations in Quebec and eastern Canada for $228 million, and with the sale of 6 AM stations it owned or partly owned for $13 million to Quebecor Media and its partner Radio Nord and TVA. Astral's acquisition started in May 2001 and was approved by the CRTC in April 2002, but was halted by the federal Competition Bureau over concern that Astral would control too much of the French-language radio market. The September 2002 agreement placed the Rock Détente FM network and Radio Energie network, both in Quebec, as well as several stations in Atlantic Canada, in Astral's control, which gave the company more than one third of Quebec's radio advertising business and 40.0% of listeners in the province. It also made Astral the only market player in private radio in several significant cities. Astral revenues were expected to increase by $35 million annually from these acquisitions.

Transportation

Air Transportation

Air Canada, the largest air transportation company, performed reasonably well in 2002 because of a dramatic reduction in capacity and the expansion in business due to the failure of *Canada 3000* airline in November 2001. Between December 2000 and October 2001, Air Canada announced plans to cut 12,500 jobs, but many of those cuts were averted through job sharing programs, while the company has hired back hundreds of laid off employees. The healthy performance came after expectations that the airline would need to restructure to handle its $12 billion debt. In 2002, Air Canada had 300 planes and 38,000 employees, including those at affiliated *Tango* discount and *Jazz* regional services. Until November 2001, *Canada 3000*, with about 40 planes and 30.0% of the airline market, was the only domestic scheduled carrier to compete with Air Canada nationally and internationally.

In March 2002, Air Canada announced plans to launch a new airline, *Air Jazz*, combining its four regional air carriers into a single entity and branding, with 4,420 employees and 120 medium to small planes to serve 80 destinations from coast to coast. These airlines were: *AirBC Ltd.*, *Canadian Regional Airlines Ltd.*, *Air Ontario* and *Air Nova*. The airlines were integrated in January 2000.

In July 2002, two new regional airlines, namely, *HMY Airways Inc.* and *Canada West Aviation Inc.*, announced the launch of charter service in western Canada. The new businesses were encouraged by the bankruptcy of *Canada 3000 Inc.* which had a 1.25 million seat capacity in western Canada. Other players in the industry did not act quick enough to benefit from the exit of *Canada 3000* but were more interested in the regional markets. Calgary-based *WestJet Airlines*, a discount carrier, continued to expand its fleet and show profits in 2002, but had no international routes and had limited presence in central and eastern Canada. Starting in the spring of 2002, Air Canada began to experience regional competition, as *WestJet* began flying from Toronto to Calgary and Edmonton, and *CanJet Airlines* and *JetsGo Corp* became active out of Montreal and Halifax.

Air Canada came to the realization that passengers cared more about prices than perks, so it removed business class seats out of dozens of planes to add in more passengers and it created two discount brands: *Tango Airlines* and *Air Zip* to compete with low-cost competitors. Air Canada's attempts to compete with regional players faced a bumpy road. In May 2002, the Canadian Union of Public Employees (CUPE) filed an application with the Canadian Industrial Relations Board asking that Air Canada and Zip

Air, a discount subsidiary of Air Canada that operates in British Columbia and Alberta, be declared a single "common employer". The union wanted the board to stop Air Canada from hiring outside existing union contracts for its subsidiary. Air Canada was concerned that a decision in favour of CUPE that represented flight attendants, would affect the potential of the low-cost subsidiary to survive, as Air Canada wanted to maintain Air Zip's competitive prices with other regional carriers. Zip did purchase the services of pilots and mechanics from Air Canada but it went outside the company to hire 150 flight attendants and customer service workers. CUPE argued that the Canadian Labour Code did not allow Air Canada to "sever" a chunk of its business to become a separate entity.

An earlier attempt by Air Canada to fashion a discount carrier through an agreement with *Skyservice Airlines Inc.*, was blocked by the Air Canada Pilot's Association because flying would have gone to pilots outside the union. As a result Air Canada reached an agreement with the pilots' union to have its pilots work on the discount carrier for reduced wages and more liberal work rules. The agreement prevented Zip from growing beyond 20 aircraft.

In August 2002, Air Canada's unions questioned the airline's decision to temporarily lay off 1,300 workers at the same time as it was hiring new lower paid workers for its discount Zip Airline . Air Canada argued that the cuts were needed in order to reduce costs ahead of the low season and were temporary. And that in order for Air Canada to grow, Zip should be launched with pay scales and working conditions comparable to WestJet, and that employees agree to lower pay at Zip. The Canadian Auto Workers union, which represented Air Canada's customer sales and service agents, negotiated with Zip in May on pay and work rules for the new carrier. In 2002, Jazz Airlines, Air Canada's regional service, announced plans to cut 500 jobs because of a sharp reduction in passenger traffic. The company also announced cuts to routes and services.

There was more turbulence in the U.S. airline industry in 2002 as US Airways Group filed for bankruptcy protection in August 2002, while American Airlines announced plans to cut another 7,000 jobs after a previous cut of 20,000 jobs. United Airlines, Air Canada's partner, facing financial difficulties, announced plans to close down 5 of its 17 U.S. centres, cutting 900 jobs. The industry's dynamics reflected the fact that there was still too much capacity in the U.S. airline industry, especially in the "Big Seven" companies who had a combined loss of over $6.0 billion U.S. in 2002.

Further deregulation in air transport The federal Department of Transport announced in may 2002 the elimination of rules that designated just one Canadian air carrier – usually Air Canada – to fly scheduled service between Canada and most other countries. The new policy did not need parliamentary approval and was designed to attract new Canadian carriers offering scheduled international flights. The department hoped that the new policy would encourage competition, innovation and growth in the Canadian airline industry and promote international travel options for Canadian consumers.

There were renewed talks of the "open sky" initiative between Canada and the U.S. in 2002. Although both countries signed an open sky treaty in 1995, the airline industry remained a highly regulated and protected sector. While airlines in Canada and the United States have freedom to fly trans-border routes, they are prohibited from flying domestic flights in each other's country, while foreign investment is capped at 25.0% of voting shares in airline companies. If implemented, the open sky treaty would give Canadian companies new competition on domestic routes and access to major markets in the U.S., but U.S. companies who were in financial difficulties were hesitant to support such a move. The shift in opinion in 2002 came in response to similar discussions in Europe about creating a single aviation area in the continent.

Land Transportation

In 2002, the shortage of skilled labour was an issue in the truck transport industry. Trucking companies had a difficult time finding drivers to haul their freight, resulting in more pressure for an increase in rates. Increased insurance premiums, licensing and other taxes, and the fluctuating cost of diesel, also added to the pressure for higher rates and environmental protection laws. Over 400,000 Canadians make their living in the trucking industry, and over 220,000 Canadians work as truck drivers.

Cross-boarder traffic was down by 20.0% in 2002 as the U.S. economy continued to suffer a downturn. Much of Canada's foreign trade is with the U.S. ($330 billion) and it is largely moved by trucks. Over 10 million trucks cross the border every year to the U.S. while there are 32 million truck trips per year on Canada's highways. The Canadian trucking industry generated $30 billion in revenues in 2002.

Rail transport was a far second in freight transportation between the two countries. In November 2002, the two largest rail transport companies in Canada experienced drops in revenue due to poor grain harvest in western Canada. Canadian National Railway announced plans to cut 1,150 of its 24,000 workers due to lower revenues, while Canadian Pacific Rail, said it had no plans to cut its workforce, although it made some cuts in 2001. Meanwhile Via Rail, a federal crown corporation, enjoyed higher ridership, especially in the Montreal-Toronto corridor which carried 4 million passengers in 2002. It also received a $170 million subsidy to cover uneconomic routes.

Skill shortage in truck transport The issue of skill shortage in the trucking industry came up again in 2002, as driver turnover increased while not enough new and younger drivers came to the labour market. Over the past five years, the industry witnessed an exodus of retirees as the average working age continued to rise. Industry analysts argued that the quality of life, level of respect and compensation drivers receive all have to be improved to attract more workers. The industry was looking into providing drivers with more leisure time and rely more on company drivers as owners operators are becoming fewer in numbers. Owner-operators average age was rising while their bankruptcy rate was 55.0%. Some teamster unions argue that employers should start treating owners/ operators as company drivers and extending the same benefits to them. The shortage of skilled workers in the trucking industry goes beyond just the driver, as the management category was getting older and it was difficult to get talented replacements for other categories. Industry watchers predict that labour costs would definitely rise in truck transportation leading to higher rates as driver scarcity would lead workers to hunt for higher salaries.

3. Good Practices

The Employment Equity Act requires federally regulated employers to submit an annual statistical report outlining the representation of designated group members present in their workforces, as well as a qualitative narrative report. Included in the qualitative report are the measures taken by employers to remove barriers and to improve the situation of designated groups within their workforces, as well as the results achieved by the measures, and the related consultations conducted among management and employee representatives.

In 2002, measures undertaken by employers helped increase designated group representation in the federally regulated workforce. Many employers found that a diverse workforce was not only indicative of a strong presence among marketplace competitors, but also of economic success and improved morale among all employees, including designated group members.

Many factors impacted the implementation of employment equity within federally regulated companies, most prominently, technology and globalization. Both factors involved consolidation of business activities, mergers and acquisitions, capital investment, and labour dynamics.

The Good Practices Index is calculated as a summary measure of the employers' narrative report.

The Business Case

In 2002, employers continued to recognize employment equity as a useful tool to manage the human resources side of their business operations, and to prevent and correct inequalities in their workforces. Many saw employment equity as a fundamental business asset to enhance their standing among business competitors and forge ahead with corporate planning.

Workplace equity is now an accepted business practice. It helps employers establish pools of human resources and as such makes good business sense, especially in a human-capital oriented knowledge-based economy. Employers believe that workplace equity is the right thing to do as all people are entitled to succeed, grow, and enjoy the benefits of their work and talents.

Some employers reported that they emphasize client service to ensure that customers do business with people from similar backgrounds.

FCC believes that diversity is a business advantage, bringing new ideas and new ways of doing things to the corporation and making FCC more competitive in a global marketplace. It supports our corporate objectives of inspiring innovation and continuously improving the factors contributing to employee satisfaction.

Farm Credit Canada

We believe it is critical to the success of employment equity that all employees understand that a diverse workforce will enhance the Bank's ability to perform and succeed.

Canadian Western Bank

Others integrate employment equity actions into their business plans, as equity is not only a legal obligation but it helps in achieving more corporate success. To remove barriers to fair representation of the designated groups, employers integrate employment equity plans, along with reasonable accommodation into business planning.

The involvement of senior management in these Employment Equity meetings sets a strong standard for the company. Reuters believes this type of environment promotes higher productivity and morale resulting in increased profitability.

Reuters Canada

Embracing employment equity makes good business sense for Canada Post as it is perceived as adding value in the employee and customer value chain and is seen as a business imperative for the corporation. We will continue to develop initiatives that will bring us beyond employment equity, to a truly diverse organization in the longer term.

Canada Post

Oceanex (1997) Inc. believes that providing employees with a safe, inclusive work environment allows them to fully utilize their talents, thus making a valuable contribution to the business. *Air Inuit* considers the diversity of its team as strength to meet the challenges of the marketplace.

At RBC Financial Group, we recognize that providing an equitable workplace where people understand and respect diversity is key to attracting, retaining and engaging employees and to effectively serving our clients. Employment equity practices, procedures and accountabilities are integrated into our business strategies and planning processes. Special initiatives and resources also support the implementation of plans.

Royal Bank of Canada

Employers who submitted a narrative report for 2002 cited the following benefits from implementing employment equity in their workforces:

- A workforce representative of Canadian culture and diversity;
- An Increase in global competitiveness and productivity;
- High employee morale and decreased absenteeism;

Our business objectives and our objectives for diversity and employment equity go hand in hand. And as we apply our considerable strengths to achieving our business goals, with a strong diversity focus, we see no limits to what we are able to accomplish as individuals, as a company and, even, as a nation.

Bell Canada

- Amicable relationships with customers and clients;
- Enhanced corporate reputation; and
- Increased profitability and a better bottom line.
- Employment equity contributes to business success.

Communication

In 2002, employers reported that their communication plans included employment equity measures and were supported by senior management, specifically in self-identification campaigns. This has led to higher response rates and better understanding of employment equity by the workforce.

Employers have used a variety of media to communicate the obligations, objectives and advantages of employment equity to their employees and clients. Commitment to employment equity also appeared in corporate literature and in job advertisements to attract candidates from the designated groups. Employers used several methods in communication and education, such as websites, newsletters, internal publications, bulletin boards, memos from senior management, workshops, meetings and focus groups, advertisements, special events, employee handbooks and new recruitment packages, and special training sessions for managers and employees.

The Montreal Port Authority shares its employment equity philosophy with both managers and employees on a regular basis, whether in job advertisements or through other means of communication.

Montreal Port Authority

Employers realize that year-round communication efforts contribute to successful employment equity strategies and not the submission of the report as an isolated event.

Employer reports have identified several methods for communicating with employees, including:

- Voluntary self-identification surveys;
- Posting and publication of policies;
- Periodical assessment of employee perceptions
- Guidelines and benchmarks for hiring, training, and retention.
- Focus groups and committees devoted to employment equity, workshops, presentations and information sessions for employees;
- Dialogue with managers concerning their position on employment equity;
- Internal and external newsletters and magazines with articles on employment equity;
- Bulletin boards where job openings and recent employment equity news are posted;
- Company web sites including information concerning employment equity plans;
- Internal employment equity memos and pamphlets; and
- Exit interviews.

Although communication and education tools are crucial, consistency and perseverance in their application are also instrumental in establishing equity as a continuous process.

The Bank took care to reflect its diverse population in various publishing initiatives, both in print and electronic media. These included videos and other images produced for the external web site and internal documents, such as the Way Forward, the Bank's medium-term plan.

Bank of Canada

Employers gave priority to employee surveys which are essential to conduct a workforce analysis and for the choice of accommodation measures. With emphasis on employment equity and commitment to its implementation, employers overcome employee resistance to self-identification and increase survey response rates. Some employers integrate the self-identification questionnaire into the documentation stream for all new hires while others make it part of new employee orientation to achieve more accurate information regarding designated groups.

Many organizations realize that in order to make a difference in representation and job fairness, including career development for members of the designated groups, hiring managers should have an understanding of and a solid commitment toward the objectives and advantages of employment equity.

An accommodation policy was developed and is included in the Valuing Diversity training program. This policy will make managers more aware of their obligation to accommodate and encourage an environment where accommodating differences is seen as a way of increasing productivity.

Sprint Canada Inc.

For the purposes of educating managers about the relevance of employment equity to Air France and to enhance diversity at all levels within our organization, we participated in training sessions on immigrant and visible minorities workforce management as well as on international mobility.

Air France

In its commitment to employment equity, the *Business Development Bank* appointed a senior manager as the champion of an action committee on maximizing the effectiveness of workplace equity initiatives. At *Canadian Press*, hiring managers are routinely reminded of the need to seek candidates from the designated groups.

Employers are becoming increasingly sensitive to employee needs and are establishing or enhancing the communication process within their organizations. Under its employment equity program, *Canada Post* has established a process for ongoing consultation with bargaining agents for the purpose of reviewing employment equity results. Some employers have formalized the consultation process through employment equity committees, and have established policies aiming for barrier and discrimination free work environment that is also respectful of and accommodating to all employees.

Our two internal Diversity Committees in Mississauga and Montréal consist of employees across occupational levels and designated groups. We meet on a quarterly basis and review the most recent workforce analysis, new policies and initiatives and monitor our progress on the Employment Equity Plan.

The Weather Network & MétéoMédia

The *Winnipeg Airport Authority* has a committee to review hiring practices and policies and recommend changes to adapt to the designated groups needs. The *Edmonton Airports Authority* had success in its equity initiatives in collaboration with the union. At *Airborne Energy Solutions Ltd.*, regular meetings are held to discuss staff issues and issue directives regarding corrective actions on workplace equity issues. Many employers have informal dialogue with union representatives to ensure that employment equity is not perceived as a threat to employment or promotion opportunities. At *CTV Inc CKY*, new employees undergo an orientation program which provides information on the company's equity initiatives.

Sharing Good Practices

The sharing of good practices has become more prevalent in 2002. Employment equity initiatives are becoming common among companies, demonstrating a positive penetration of good practices.

In 2002, employers established strong relationships with outreach agencies representing designated groups, to communicate job postings as well as the company's commitment to employment equity. Many companies demonstrated their commitment through the collective bargaining process and through contacts with other employers. Employers made equity-related inroads through employee assistance plans, such as special needs accommodation and management skills. In larger organizations such as *Bell Canada*, regional offices have their own equity officers, and their own initiatives and activities. Highly centralized organizations can help regional operations with general guidance on commitment and objectives. However, implementation measures are more efficiently handled at the local level.

Good practices noted by employers in this reporting year include:

- Maintain an "open-door" policy that encourages and fosters a positive environment for employer and employees;
- Advertise employment opportunities in specific publications geared towards members of designated groups;
- Celebrate cultural holidays such as *National Aboriginal Day*, the *International Day for the Elimination of Racial Discrimination* and *Women's Day*;
- Accommodation of employees with special needs, especially those with disabilities, to ease their integration into the workforce;

- Promote barrier-free workplaces through accommodation. As workplaces become more complex, accommodating solutions become increasingly individualized. Employers recognize that successful accommodation involves positive encouragement from senior managers, and the development of supportive corporate cultures. Practices included private workspaces, visual and hearing aids, job coaches, and diversity training provided to managers and staff.

Employers use recruitment as a tool to achieve better designated group representation in the workforce. Hence, the focus is on widening the pool of potential candidates through outreach measures.

In 2002, employers devoted substantial resources to develop effective ways to implement employment equity. Most employers have committees to review policies and plans and monitor employer compliance with obligations under the *Employment Equity Act*. Focus groups meet periodically to identify solutions to barriers to employment.

Maintaining transparency with employees is essential to successful implementation of employment equity. This is especially true when acquisitions are made and new employees are added to the company's workforce.

Having a comprehensive human resources strategy is key to attracting new talent and retaining staff. Many companies hope to increase their human capital by reaching out to a diverse audience and to a broader pool of candidates for employment. Employers encourage career development and retention of employees from designated groups by offering training and development opportunities. *Spar Aviation Services* maintained contact with recruitment agencies and employment counseling organizations that facilitate the hiring of designated groups.

The recruiting network at *MCTV/CTV* includes post-secondary institutions, youth employment services, local newspapers, specific magazines, Aboriginal employment organizations, vocational resource centers and Internet career sites. *Shaw Communications Inc* emails job postings to organizations and associations that assist designated group members in finding employment. *Bearskin Lake Air Service Ltd.* increased the number of women in male-dominated positions as well as the representation of persons with disabilities by giving designated group members an opportunity to participate in job shadowing, apprenticeships and work placements. *PageNet* developed practices to treat individuals from the designated groups without discrimination in all employment practices, including recruitment, hiring, education, promotion, transfer, dismissal, compensation and other terms and conditions of employment.

IDRC offers reasonable accommodation to persons with disabilities, in the form of workstation setup, equipment and tools, and alternative work arrangements.

Bank of Montreal piloted a workshop on working with persons with disabilities for managers, and delivered almost 200 workshops to 3,600 employees on a wide variety of wellness issues.

Retirement offers opportunity for staffing giving qualified candidates from the four designated groups a chance for employment or career development. Increasing representation for the four designated groups can start at the preparation level as training or education support to improve employability and facilitate transition into the labour market or into advanced career opportunities.

Having designated group members in upper management positions is a boost to the employment equity program within the organization.

> *Our newly promoted CEO & Harbour Master is a member of the designated groups as is our Human Resources Manager. This has brought increased support to the employment equity plan.*
>
> **Toronto Port Authority**

Serco has taken measures to attract and retain an Aboriginal workforce through targeted employment programs combined with training and development programs and through building positive relationships with local community groups. *Greyhound* has developed a partnership with the Congress of Aboriginal Peoples and the Canadian Bus Association to develop Aboriginal employment initiatives. *NorthernTel* is fostering relationships with the Aboriginal communities to attract and retain additional Aboriginal employees. The company awards scholarships to Aboriginal students studying in a telecommunications-related program at the post-secondary level.

Alliance Pipeline offers awards to Aboriginal students who pursue post-secondary education in a field related to the oil and gas industry. *Nasittuq* has an Aboriginal scholarship program and has established contacts with educational institutions, including *Kativik School Board, Nunavut Sivunik, NWT and Nunavut College*. In partnership with the National Association of Friendship Centers, *RBC* provides training, employment, sponsorships, and student awards and youth development program to Aboriginal people.

Many employers have entered into collective agreements with unions allowing for specific creation of positions which are not subject to the provisions of collective agreements and which can be filled by designated groups. Such initiatives are useful in providing opportunities for training and development for candidates or employees from the designated groups. Continued progress can be made by providing for greater flexibility within collective agreements for specified employment equity positions.

Transit Windsor improved the wording in the collective agreement to mirror terminology in the *Canada Labour Code*. It now states that the employer will not discriminate against employees in respect to their training, upgrading, promotions, transfer, and layoff, discharge, because of race, ancestry, creed, colour, nationality, origin, gender, religion or disability. At *Manitoba Telecom Services (MTS)*, the need to achieve equality in the workplace through support measures and the reasonable accommodation of differences is reflected in collective agreements with three unions confirming the commitment to employment equity.

Alliance Atlantis expanded its diversity committee to include diverse employees and managers in all areas of expertise. *Sprint Canada* emphasized the importance of valuing differences in people, acknowledging that diversity fosters a productive workforce; it offers courses to employees on accommodation, harassment and discrimination, and on how company policies deal with these issues. The *City of Ottawa* placed emphasis on its recruitment initiatives to hire a diverse workforce that reflects the population of greater Ottawa.

Employers are developing internship programs for members of the designated groups to help them acquire work experience with the expectation that future opportunities will open up for them.

The internship program at *CITV/CTV* has a high percentage of visible minorities. *ATV/ASN* works with educational institutions in the promotion of internships, co-operative education programs and job shadowing opportunities for students in employment equity groups. *Bank of Montreal* provided 13 internships, bridging intern experiences into employment opportunities in areas of under-representation identified through workforce analysis. At *Global Television*, the annual internship program in the newsroom has proved to be very successful in encouraging and developing aspiring journalists from ethnic communities.

Organizations are devoting resources to encourage potential employees from the designated groups to pursue education in non-traditional fields. Each year, *CN* offers scholarships for women studying in non-traditional fields, scholarships for children and grandchildren of employees with disabilities and an Aboriginal scholarships program. *CTV* believes that supporting technical colleges and universities through grants to visible minorities and students with disabilities is an essential step toward a more diverse workforce. *RDS* has a scholarship plan to students from the four designated groups to help them pursue post-secondary education in Quebec in television related fields.

Exit interviews help employers learn more about weaknesses and strengths within their organization. To achieve this goal, the knowledge and experience of terminated employees is valuable. Employers have established an exit interview process to capture critical data about departing employees. This helps employers assess employee perceptions of the work environment and the changes that can be expected through employment equity measures. Some employers conduct personal interviews while others have a questionnaire. This consultation is becoming increasingly common among employers as an observation method of any particular patterns. Of all voluntary measures implemented by employers, exit interviews are among the most popular as shown in employers' narrative reports.

Shaw Communications conducted exit interviews with employees to keep informed on their reasons for leaving and the impact that this may have on employment equity issues and planning. *Navigata Communications* conducted exit interviews to remedy possible HR issues in the organization. At *Corus*, the exit interview questionnaire has been modified and expanded to include more specific questions addressing concerns around barriers to promotion and mobility within the organization. At Edmonton Airport the exit interview contained questions related specifically to employment equity program and initiatives.

Some employers are using results of exit interviews to find out whether resignations were not the result of any issues, real or perceived, with respect to designated groups, while other employers analyzed data to identify ways to improve recruitment and retention of designated group members.

As a result of exit interviews at *Sprint Canada*, recommendations for additional training and coaching for managers to be sensitive to the diversity of their employees have been provided to senior management. At *DHL Worldwide Express*, specific questions on harassment were included in the exit interview to measure progress with the designated groups. *CTV Specialty Television Inc.* conducted exit interviews to identify possible employment barriers or internal inequities along with other relevant information.

Partnerships

In 2002, many companies sought help from other organizations that cater to the needs of the designated groups. They worked together with these organizations to achieve their employment equity goals and to maintain high morale among existing employees.

Partnerships are beneficial to the companies' current and long term success. The partnerships are effective in recruiting and retaining a qualified and diverse workforce, as well as working towards improved morale. Employees will be reminded of the company's dedication to diversity and to the principles of employment equity. This effectual work environment will prove to be expedient to success and productivity.

Employers acknowledge community involvement as being essential for the successful integration of equity and diversity management

practices into the core values and culture of their organizations.

These are initiatives made by employers for effective working relationships with other organizations to foster employment equity:

Téléfilm has made networking with community associations representing the four designated groups an integral part of its employment equity plan.

> *Work has started with outreach agencies to help us gain a better understanding of the various issues of attraction, selection and retention of Aboriginal and the Disabled designated group members. Through our outreach partners, we are getting a better understanding of the diversity landscape in Canada along with strategies for tapping into this valuable resource.*
>
> **AT&T Canada**

Freshwater Fish Marketing Corporation was successful in working with and hiring employees through local Aboriginal employment agencies / newspapers and Canada Employment Centers, while *CFQC Television* networked with several organizations and interest groups to promote Aboriginal employment in all industries.

Participation in job fairs was an efficient tool for employers to reach a large pool of candidates with the aim of improving designated group representation.

Employers such as the *Société de transport de l'Outaouais*, *MBNA*, and *Corus* systematically send job postings to community support groups involved in helping members of the designated groups. Some employers such as *Canpar Transport* utilized the services of employment agencies while others are giving presentations close to Aboriginal reserves and making special efforts with employment centers that specialize in placing members of this designated group. *CFCN* remains committed to developing contacts within the community and to increase visibility of the designated groups through concrete support for their initiatives, events and community interaction. The *TD Bank Financial Group* worked with Aboriginal businesses and organizations to foster positive, on-going relationships and activities to create recruiting opportunities for Aboriginal men and women.

Good Practices Index (GPI)

Section 18 of the *Employment Equity Act* requires employers to include a narrative part in their annual report "*describing (a) the measures taken by the employer during the reporting period to implement employment equity and the results achieved; and (b) the consultations between the employer and its employees' representatives during the reporting period concerning the implementation of employment equity*".

Up to calendar year 2000, employers have been rated on their statistical profile (see Chapter 4), but not on their qualitative activities that are contained in the narrative reports. The Good Practices Index is a summary measure of the fulfillment of the reporting obligation to complete a timely narrative report with its three elements.

The GPI appears in the last column of the table that accompanies the next chapter. It has a maximum value of five points and a minimum of zero. Almost 80.0% of employers obtained a GPI of 4 or 5 points, while about 20.0% obtained a GPI between 1 and 3 points.

An employer can obtain four points by submitting a timely narrative report that includes measures, results, and consultation. The fifth point is obtained when the statistical report contains no significant variations in data or when such variations exist but are properly explained in the narrative.

Merit Awards 2003

Employers who excel in good practices receive Employment Equity Vision Awards and Employment Equity Certificate of Merit Awards. The criteria for selecting the winners include quality of employment equity programs; results achieved; good faith efforts; innovativeness and responsiveness; special measures, reasonable accommodation; involvement of the organization at all levels.

On Oct 8th 2003, the Labour Program presented the 13th annual Employment Equity Merit Awards. Recipients were as follows:

Vision Award:

1. IBM Canada
2. Pelmorex Inc.

Certificates of Merit:

1. Shell Canada Limited
2. Yanke Group of Companies
3. University of British Columbia

Since 1990, twenty-eight Vision Awards have been attributed and seventy-seven Certificates of merit have been given out to employers who had exceptional performance in employment equity.

4. Employer Ratings

This chapter presents an assessment of the quantitative results that employers achieved in working toward a representative and equitable workforce during the reporting year ending December 31, 2002. This assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports. See table at end of chapter.

Qualitative measures undertaken by employers to implement employment equity are covered in the Good Practices chapter of this report. The table at the end of this chapter contains a list of employers showing the Good Practices Index. The narrative section of each employer's report can be found on workplace equity's web site.

The assessment consists of a single rating that measures six indicators. The indicators assess the extent to which designated groups are represented in the organisation, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in the same organisation. They also show the extent to which employers have improved the situation of designated groups in their workforce during the year, through promotions, hirings, and retention activities.

The results an employer has obtained in relation to the six indicators can help to identify areas in which the employer could improve the employment situation of members of the four designated groups.

The chapter provides a brief description of the six indicators associated with the ratings , followed by summary results. For details about the methodology used to calculate the indicators, please refer to Appendix B or contact Labour Standard and Workplace Equity staff at HRSD.

The Indicators

The ratings provide a comprehensive measure of six indicators that reflect the situation of each designated group in a company's workforce at the end of the reporting year, and the progress that an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. A single letter, representing the rating, summarises an employer's evaluation in terms of the following six indicators.

- **Indicator one** – *Representation* – measures whether the representation of members of a designated group in the employer's workforce is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce is compared against the group's availability in the Canadian labour force. The benchmark is determined according to the latest available Census data and is weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.
- **Indicator two** – *Clustering* – shows the degree to which members of a designated group are equitably represented across the 14 occupational groups compared with that of other employees in the company. The objective is to assess whether the jobs that group members occupy are equivalent to those that other employees in the same organisation occupy.
- **Indicator three** – *Salary Gaps* – compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in the organisation. The objective is to determine the extent to which the salaries of employees from the group differ from the salaries of other employees.
- **Indicator four** – *Hirings* – measures recruitment of members of designated groups by the employer against the labour market availability of the designated group. The shares of

hirings are adjusted to take into consideration the impact of the hires the members of a designated group received according to the occupational group to which they were hired.

- **Indicator five** – *Promotions* – shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's workforce. The share of promotions is adjusted to take into consideration the impact of the promotions the members of a designated group received according to the occupational group to which they were promoted.
- **Indicator six** – *Terminations* – measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated to their representation in the organisation.

The Rating

The rating is represented by an alphabet (A, B, C, D, or Z) for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating, and "Z" the lowest. The rating provide a comprehensive measure of the six indicators in a single score. A score from 0 to 16 (1 being the least score) based on the sum of the individual scores of the six indicators, is assigned to each designated group in an employer's workforce.

Each indicator receives a score ranging from 0 to 4 points. Once the points obtained for indicators 1 to 6 are added up, an alphabetical mark, representing the rating of an employer, is assigned. The maximum total score for the rating is 16 points (100%). A score of 13-16 points gets an "A", a score of 11-12 points gets a "B", a score of 8-10 points gets a "C", and a score of 1-7 gets a D. Employers reporting no designated group members among their workforces get a rating of "Z", which is equivalent to no points received. Employers who submit no report get an "R", and those who miss the deadline get an "L".

The following table provides details on the significance of each rating.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
A	Indicates superior performance in all indicators.	The organisation made outstanding progress in improving the representation of the group in its workforce through hiring and promoting group members. The situation of the designated group in the company compares very well with the group's labour market availability, receives adequate shares of hirings and promotions, compares favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution and does not adversely suffer from termination compared to other employees.
B	Indicates good performance but that problems persist.	The rating reflects an adequate ability of the company to meet its obligations under the Employment Equity *Act*, but needs to develop a long-term strategy to achieve sustainable progress. The situation of the designated group in the company compares relatively well with the labour market availability and the jobs and salaries of other employees in the organisation. But systemic barriers persist in achieving adequate representation, and problems exist in occupational distribution and salaries. This rating also reflects that hiring and promotions of members of a designated group may not be adequate, and members of a designated group are leaving the organisation at a greater proportion compared to other employees.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
C	Indicates moderate to less than average performance.	The situation of the group in the company does not compare well with the labour market availability of the group or the jobs and salary of other employees in the organisation. The organisation failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain their representation in the company.
D	Indicates poor performance.	Obligations are not being met and low scores are achieved in all indicators. Follow up and Employment Systems Review are required to detect and remove barriers.
Z	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organisation showed no representation of members of a designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis conducted; no hiring of designated group members; and no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and engage in efforts to hire designated group members.

Small Numbers

In situations where an employer reports no activity in hiring new employees, promoting or terminating existing employees, the calculation of the rating will be adjusted and will only include those indicators where an activity has taken place.

Similarly, when representation, hiring, promotion, and retention numbers of a designated group are very small (less than 5 employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is five and over.

Summary of Results

The table below provides an overview of the situation of designated group members and the progress that employers achieved during 2002. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the *Act* and by employer appear in the table following this chapter.

NUMBER OF EMPLOYERS BY RATING BY DESIGNATED GROUPS

DESIGNATED GROUP	RATING				
	A	B	C	D	Z
Women	94	84	160	71	2
Aboriginal Peoples	179	61	32	61	65
Persons with disabilities	25	23	133	164	53
Members of visible minorities	125	50	113	80	30

As the table above shows, a large number of employers received high ratings indicating good results for the situation of women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities in their workforce, but a similarly high number received low ratings. There were three employers who received straight four "A's" (i.e., for each designated groups) this year, namely, *Emery Air Freight Corporation*, *TNT Canada Inc.*, and *Canadian Museum of Nature*. On the other hand, there were 27 employers who received 3 "A's", 119 employers received 2 "A's", and 171 employers who received one "A". Almost 80.0% of all employers (i.e., 320 companies) received at least one "A".

For persons with disabilities, the majority of employers assessed received low score and only a handful received top ratings for this designated group.

There were a significant number of employers who received a rating of "Z" for the minority-designated groups. Around fifty employers submitted their first report in 2002 by gender only; hence they are rated women.

Results by sector

Banking

All the banks, with a few exceptions, attained good results ("A" and "B" ratings) for women and members of visible minority groups. As in previous years, results for persons with disabilities were poor for all employers in this sector, but were evenly distributed across the high, medium and low ratings for Aboriginal Peoples. There were 17 banks who received an "A" for women, 15 for visible minorities and 7 for Aboriginal employees.

Transportation

This sector had the largest number of employers with good results for Aboriginal Peoples in their workforce among the four major industrial sectors. There were 115 employers out of 224 in Transportation who received an "A" for Aboriginal Peoples. For the other three designated groups, however, only a minority of employers received an "A", while a majority received low ratings. Members of visible minority groups did relatively well in this sector in 2002, where 66 employers received an "A" and 27 employers received a "B".

Communications

In Communications, a fair number of employers received an "A" for women (32 of 82) and for Aboriginal Peoples (36 of 82) and visible minorities (27 of 82). Only 3 employers received an "A" for persons with disabilities.

A larger number of companies received either an "A" or a "B" for women (67 of 82), followed by Aboriginal Peoples (52 of 82) and visible minorities (40 of 82). However, of the 82 companies reporting this year in this sector, only 7 had ratings better than a "C" for persons with disabilities.

Other Sectors

About half of all employers in the Other sectors received high ratings for women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities. While performance was consistent for these three groups in ratings "A" and "B", the majority of employers (42 of 51) received low ratings for persons with disabilities in their workforces.

How to Read the List of Individual Results

In the table that follows, each employer covered under the *Employment Equity Act* is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Then, results for the rating are given for each of the groups.

Under Part III of the *Employment Equity Act*, the Minister of Labour is authorised to issue monetary penalties against employers for late reporting and for knowingly submitting false, inaccurate or incomplete information.

CODE	RESULTS	EXPLANATION
*	An asterisk indicates small population.	The asterisk attached to the letter indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a designated group.
G	By Gender.	Employers who submit a report for the first time submit by gender only.
L	Indicates employer has submitted a late report.	The employer has submitted after the June 1st deadline without asking for an extension from HRDC and therefore is subject to a fine.
M	Late amendment.	An amendment to the report was requested from an employer, but was received after the closing of the database.
N	Not included in the database.	Report received too late to be included in the database.
P	Indicates serious problems with the data in the report.	The employer has submitted a report but had serious problems with the data. Revisions were not made in time to be included in the rating.
R	Indicates no report submitted.	The employer has failed to submit a report as required in the Employment Equity *Act* and Regulations, and failed to submit a late report.
V	Voluntary.	Employer submitting a voluntary report.
X	Excluded from the database.	Report excluded from the database.

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	BANKING SECTOR						
G	ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	90	C				5
	BANK OF AMERICA (CANADA)	280	A	Z	C	B	5
	BANK OF CANADA	1,030	A	B	C	A	4
	BANK OF NOVA SCOTIA	26,038	A	B	C	A	5
	BMO FINANCIAL GROUP	23,206	A	A	C	A	5
	BNP PARIBAS (CANADA)	214	A	Z	D*	A	5
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	34,026	A	B	C	A	3
	CANADIAN WESTERN BANK	628	B	B	D*	A	4
	CITIBANK CANADA	1,149	B	A*	C*	A	4
	CITIZENS BANK OF CANADA	273	A	D*	D*	A	5
	HSBC BANK CANADA	4,560	A	C	C	A	5
	ING BANK OF CANADA	528	A	A*	D*	A	4
	INTESABCI CANADA	285	A	Z	Z	A	5
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	3,115	A	D*	D	C	4
	MANULIFE BANK OF CANADA	101	B	Z	D*	D*	5
	MBNA CANADA BANK	1,021	A	A	C	B	5
	NATIONAL BANK OF CANADA	12,572	A	A	D	B	5
	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	289	B	Z	Z	C*	5
	ROYAL BANK OF CANADA	38,179	A	A	C	A	4
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	97	A	Z	Z	A	5
	SYMCOR INC.	3,479	A	A	D	A	5
	THE TORONTO-DOMINION BANK	32,530	A	C	C	A	5
	TRANSPORTATION SECTOR						
	101004597 SASKATCHEWAN LTD.; 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	173	C	B	D*	A*	5
	1641-9749 QUEBEC INC.	334	C	C*	C*	D*	5
	3087-9449 QUÉBEC INC.	212	C	Z	D*	A	5
	3793486 CANADA LTÉE/LTD.	546	D	A	D*	C	5

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	3846113 CANADA INC.	126	B	A*	A*	A	4
	591182 ONTARIO LTD.	326	C	A*	D*	D*	5
	682433 ONTARIO INC.	217	D*	D*	D*	C*	5
	A.J. BUS LINES LTD.	127	A	A*	D*	D*	3
	ACRO AEROSPACE INC.	330	D	D*	D*	A	5
V	**ADBY TRANSPORT LIMITED**	**97**					
	AEROGUARD CO. LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD EASTERN LTD.	1,102	A	A	D	A	4
	AIR CANADA	33,098	C	B	D	B	4
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR NOVA INC.)	4,270	C	A	C	D	4
	AIR CREEBEC INC.	185	C	A	D*	D*	5
	AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	263	A	Z	D*	A	5
	AIR INUIT LTD/LTEE	356	C	B	D*	A	5
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2,194	B	A	C*	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	159	D	D*	D*	A*	4
G	**AIRPORT GROUP CANADA INCORPORATED**	**274**	**A**				**5**
	ALBANY BERGERON & FILS INC.	105	C	Z	Z	Z	4
	ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	211	C*	A*	A	Z	5
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	852	D	A	C	A	5
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	161	D	A*	D*	Z	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	186	A	A*	A	B	5
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,344	C	A	C	C	5
G	**ALPINE HELICOPTERS LIMITED**	**108**	**C**				**5**
	AMERICAN AIRLINES INC.	251	A	Z	A	A	4
	APEX MOTOR EXPRESS LTD.	134	B	A*	D*	A	2
	ARMOUR TRANSPORT INC.	426	C	A*	C	A*	1
L	**ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.**	**502**	**C**	**A**	**C**	**C**	**4**
G	**ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.**	**255**	**C**				**1**
	ATLANTIC TOWING LIMITED	282	D*	Z	Z	D*	5

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	231	C	C*	D*	Z	5
V	**AUTOCAR CONNAISSEUR INC.**	**74**					
G	**AVMAX GROUP INC.**	**275**	**D**				**5**
	B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	197	D	A	C*	D*	5
	BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	226	A	A*	D*	A	4
	BAY FERRIES LIMITED	135	C	Z	Z	D*	5
	BCR MARINE LTD.	208	C	C*	Z	C	4
L	**BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED**	**399**	**B**	**B**	**C**	**A**	**4**
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	295	C	B	D*	A*	5
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	116	C*	B*	A	D*	4
	BISON TRANSPORT INC.	763	D	B	D	C	4
	BRADLEY AIR SERVICES	1,037	C	C	C	A	5
	BREWSTER TRANSPORT COMPANY LIMITED	77	C*	D*	D*	D*	4
	BRITISH AIRWAYS	245	A	Z	D*	B	2
	BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.	109	D*	Z	Z	Z	5
	BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,499	D	A	B	B	5
	BRUCE R. SMITH LIMITED	259	C	D*	C*	A	2
G	**BUFF-MAR CARTAGE LIMITED**	**242**	**C**				**5**
	BYERS TRANSPORT LIMITED	329	C	A*	B	B	3
	CALAC TRUCKING LTD.	326	D	B*	C	D*	2
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	139	B	D*	D*	B	5
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	336	B	B	D*	D*	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	869	D	A*	D*	C	4
	CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	301	A	A*	D*	C	4
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	941	C	A	C	C	5
	CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	14,324	C	A	C	C	5
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	13,381	C	A	B	B	4
	CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	276	B	A*	D*	C	5
	CANXPRESS LTD.	118	C	D*	Z	D*	4

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP	202	D	A*	D*	D*	5
	CASCADE AEROSPACE INC.	479	D	A	C*	A	5
	CASCADE CARRIERS	126	C	Z	D*	C*	5
	CAST NORTH AMERICA INC.	84	B	Z	D*	A	4
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	347	A	C*	Z	A	2
	CELADON CANADA, INC.	253	C	A*	C	C*	5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	965	C	A	C	B	5
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	432	C	B	C*	C	4
	CITY OF OTTAWA	2,206	C	A	B	A	5
L	**CLARKE INC.**	**801**	**C**	**A**	**D**	**C**	**1**
	CLEAN HARBOR CANADA INC.	336	C	A*	B	C	5
	CONAIR GROUP LTD.	125	D	Z	D*	D*	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	362	C	A*	D*	B	4
L	**CONSOLIDATED FASTFRATE INC.**	**908**	**C**	**D***	**D***	**C**	**3**
	CONTRANS CORP.	27	B	B*	D*	D*	5
	COONEY GROUP OF COMPANIES	300	D	A*	C*	D*	5
	D&W FORWARDERS INC.	121	C	A*	A*	A	5
	DAY AND ROSS INC.	1,628	C	B	C	B	5
	DELTA AIR LINES, INC.	271	A	Z	D*	C	5
	DICOM EXPRESS INC.	144	C	Z	Z	B	2
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	803	C	A	C	B	5
	EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	386	B	A*	D*	A	5
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	356	D	D*	C*	C	5
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	162	A	C*	D*	B	5
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	292	A	A*	A	A	5
V	**EMPIRE TRANSPORTATION LTD.**	**94**					
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	713	C	C	C	C	5
L	**ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.**	**285**	**C**	**D***	**D***	**Z**	**3**
	ERB ENTERPRISES INC.	1,081	C	A	D	C	5

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	143	C	A*	D*	A*	4
	EXECAIRE INC.	213	D	Z	D*	C*	4
G	**FED EX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD**	**608**	**C**				**5**
V	**FEDNAV LIMITED**	**88**					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	402	D	D*	D*	A	3
	FLOYD SINTON LIMITED	156	A	A*	D*	D*	5
	FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.	89	C*	A*	B	A*	4
	GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED	107	D	Z	D*	Z	3
	GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	2,027	A	D	D	A	5
	GOJIT LOGISTIQUE INC.	251	C	A*	Z	B	2
	GOSSELIN EXPRESS LTD	148	C	Z	D*	Z	4
	GRAY LINE OF VICTORIA LTD.	297	C	C*	C*	A	5
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	165	A	A*	Z	A	5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	893	C	B*	C	B	5
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	2,121	C	A	C	B	5
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	251	C	A	C*	D*	4
L	**GROUP 4 FALCK (CANADA) LTD.**	**775**	**A**	**Z**	**Z**	**Z**	**5**
	H & R TRANSPORT LTD	528	D	D*	Z	D	4
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	317	D	A	C*	D*	4
N	**HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.**	**434**	**D**	**A**	**A**	**A**	**5**
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	115	C	A*	A*	A*	5
L	**HARBOUR AIR LTD.**	**107**	**B**				**5**
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	128	D	D*	D*	C	5
	HELIPRO INTERNATIONAL - A DIVISION OF ACRO AEROSPACE INC.	141	C	D*	D*	A	5
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	114	C	Z	Z	Z	4
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	119	A	D*	Z	A	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	160	C	B*	C*	Z	4
	INNOTECH AVIATION LIMITED	163	C	A*	Z	A	4

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
G	**INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION**	**102**	**D**				**5**
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	417	B	B*	D*	A	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	400	A	D*	D	D*	5
	J.D. SMITH AND SONS LTD.	242	C	A*	B*	C	5
G	**J.S. CRAWFORD & SON TRANSPORTATION INC.**	**165**	**C**				**5**
	JAY'S MOVING AND STORAGE LTD	129	B	B	D*	A*	5
	JET TRANSPORT LTD.	120	D	D*	B*	D*	5
	JULES SAVARD INC.	182	C*	D*	Z	Z	3
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	703	D	A	C	A	5
	KENMORE TRANSPORTATION INC.	115	C	Z	Z	B*	3
	KENN BOREK AIR LTD.	283	D	A	D*	C	4
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	680	C	C	D*	C	5
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	242	C	A	C*	C	4
	KRISKA HOLDINGS LTD.	311	C	D*	C*	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	173	A	A*	D*	D*	3
	L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	209	C	D*	D*	D*	4
	L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	628	D	D*	C	B	5
	LAIDLAW TRANSIT	6,442	A	A	C	C	4
	LEVY TRANSPORT LTD	74	D*	A*	Z	Z	2
	LIBERTY LINEHAUL INC.	134	C	D*	Z	D*	5
	LOGISTEC CORPORATION	168	C	Z	D*	D*	4
L	**LOGISTIQUE MONDIALE EXEL (CANADA) INC.**	**291**	**A**	**A**	**Z**	**C**	**4**
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	110	A	Z	Z	A	5
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	120	B	A*	D*	A*	4
	MACKINNON TRANSPORT INC	163	D	A*	C*	D*	5
	MARINE ATLANTIC INC.	1,186	C	C*	C	A*	5
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,111	C	A*	C*	C	5
	MCKEVITT TRUCKING LTD.	123	C	A*	D*	A*	2
V	**MEL HALL TRANSPORT LIMITED**	**92**					

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	METROWIDE DRIVER SERVICES INC.	96	C	Z	B*	B	5
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	273	D	A	A	C	4
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,024	C	A	C	B	4
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	157	C	A*	D*	D*	5
	MONTREAL AIRPORTS	579	B	A*	D*	C	5
	MONTREAL PORT AUTHORITY	329	C	Z	D*	C*	5
	MONTSHIP INC.	119	B	Z	D*	B	4
	MULLEN TRUCKING INC.	362	D	A	D*	D*	4
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	129	C	A*	D*	C*	3
	N. YANKE TRANSFER LTD.	507	C	B	C*	C	5
	NASITTUQ CORPORATION	240	D	A	D*	A	5
	NAV CANADA	5,694	C	C	C	C	5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	235	C	A*	D*	C	5
L	**NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED**	**261**	**C**	**B**	**D***	**D***	**3**
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	155	C	Z	D*	D*	5
	OCEAN SERVICES LIMITED	156	D*	Z	D*	A*	4
	OCEANEX(1997) INC.	237	C	B*	D*	D*	5
	OK TRANSPORTATION LIMITED	151	C	A*	D*	C	5
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	220	B	B*	D*	C	1
	PAUL S HAULING LTD.	263	D	A	C*	D*	4
	PCY CARRIERS INC.	234	D	D*	D*	C*	5
	PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	653	A	B	B	A	5
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	259	B	A*	C*	C	2
	PENNER INTERNATIONAL INC.	162	C	Z	Z	D*	2
G	**PENSKE LOGISTICS CANADA**	**200**	**D***				**5**
	PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.	199	C	B	D*	D*	5
	PERIMETER AVIATION LTD.	286	D	B	D*	D*	2
	PLH AVIATION SERVICES INC.	215	C	A	A	B	5
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	349	D	A*	C	D*	2

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	PORTER TRUCKING LTD.	233	C	A	D*	C	2
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	90	D*	D*	D*	D*	4
N	**PRINCESS CRUISES (BC) LTD.**						
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	399	B	A	D*	A*	5
G	**PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES.**	**135**	**D**				**5**
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	422	C	D*	Z	Z	5
	QUIK X TRANSPORTATION INC.	224	B	D*	C*	C	5
	RAILAMERICA INC.	311	C	A	C*	C*	5
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	225	D	A	C*	C*	5
	REIMER EXPRESS LINES LTD.	1,367	C	A	C	C	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD.	281	C	A	C*	D*	5
	RIVTOW MARINE INC.	226	C	A*	D*	C	4
	ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	150	C	B*	D*	C*	3
	ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	245	D	B*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	294	D	A	C	C*	5
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	632	C	A*	C	C	5
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	C	A	A	D*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS, CANADA	635	C	A*	D*	D	4
G	**SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED**	**368**	**D**				**5**
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1,135	D	A	C	C	5
L	**SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED**	**315**	**D**	**C***	**D***	**D***	**0**
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	530	C	A	C*	A	5
	SERVICES AEROPORTUAIRES HANDLEX INC.	747	A	B*	D*	B	4
L	**SGT 2000 INC.**	**440**	**C**				**4**
	SKY SERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	311	D	A*	D*	D*	5
	SKYSERVICE AIRLINES INC.	905	B	D*	C*	C	3
	SKYWARD AVIATION LTD.	233	B	B	D*	D*	4
L	**SLH TRANSPORT INC.**	**1,334**	**D**	**A**	**C**	**C**	**4**

Legend: **Total:** Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	SMT (EASTERN) LIMITED	197	C	A*	C*	D*	5
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	452	C	A	B	A	4
	ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	564	B	A	A	A	5
	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	103	B	Z	Z	Z	4
	SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	191	D	B	D*	D*	4
	T.E.A.M. LOGISTICS SYSTEMS INC.	92	C	Z	Z	Z	2
	TALLMAN TRANSPORTS LTD.	92	C*	Z	Z	D*	3
	TERASEN PIPELINES (TRANS MOUNTAIN) INC.	242	C	D*	B	C	3
V	**THE BLM GROUP INC.**	**91**					
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	195	C	B*	A	B	5
	TNT CANADA INC.	281	A	A*	A	A	5
	TOKMAKJIAN LIMITED CAN-AIR	238	D	A*	D*	B	4
	TORONTO PORT AUTHORITY	105	C	A*	A*	C*	4
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1,763	B	A	C	C	5
	TRANSFREIGHT INC.	359	C	A*	D*	A	5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	111	C	Z	D*	D*	1
	TRANSIT WINDSOR	266	B	B*	C*	A	5
L	**TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.**	**341**	**C**	**C***	**C***	**D***	**4**
L	**TRANSPORT ASSELIN LTÉE**	**118**	**C**	**C***	**Z**	**A***	**4**
	TRANSPORT BERNIÈRES INC.	166	C	Z	Z	Z	4
	TRANSPORT CABANO-KINGSWAY INC.	1,514	C	A*	C	C	5
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	164	C	Z	Z	Z	4
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	94	D*	B*	Z	A*	4
L	**TRANSPORT GUILBAULT INC.**	**136**	**Z**	**Z**	**Z**	**Z**	**3**
	TRANSPORT HERVÉ LEMIEUX (1975) INC.	206	D	A*	D*	C*	5
	TRANSPORT MORNEAU INC.	249	C	D*	D*	Z	4
	TRANSPORT NJN INC.	157	B	Z	Z	D*	5
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	275	D*	D*	D*	D*	4

Legend: **Total:** Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
L	**TRANSPORT THIBODEAU INC.**	453	D	A*	A	B	5
	TRANSPORT THOM LTÉE	179	C	B*	D*	A*	5
	TRANSX LTD.	950	C	A	D	C	5
	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	327	C	A*	C*	C	4
	TRENTWAY WAGAR INC.	618	C	A*	D*	C	5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	264	B	A*	D*	A	4
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	251	C	A*	D*	B	5
	TST SOLUTIONS INC.	1,069	C	D*	C	C	4
	UNITED AIRLINES, INC.	177	A	A*	D*	A	4
M	**UPPER LAKES GROUP INC.**	632					1
	US AIRWAYS GROUP INC.	93	A	Z	Z	A	5
	VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	286	B	D*	B	A	5
	VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	216	D	D*	Z	Z	5
	VANCOUVER PORT AUTHORITY	151	A	D*	C*	A	5
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	269	B	C*	C	A	5
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	231	D	Z	D*	A*	4
	VIA RAIL CANADA INC.	3,443	C	B	B	C	5
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	210	D	A*	C*	A*	5
	WARREN GIBSON LIMITED	644	D	A*	C	C*	4
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	184	C	B	D*	D*	5
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	517	D	C	C	D	5
	WESTCOAST ENERGY INC.	952	C	B	B	A	5
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	107	D	A*	D*	D*	5
	WESTJET AIRLINES LTD.	3,094	A	C	D	D	4
	WESTSHORE TERMINALS LTD.	176	C	Z	D*	D*	4
	WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	315	C	A	D*	C*	5
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	115	D	B*	C*	C*	5
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	918	C	A	D*	A	5
	XTL TRANSPORT INC.	142	A	A*	Z	D	4

Legend: **Total:** Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	YELLOW TRANSPORTATION, INC.	237	C	A*	D*	C	4
	COMMUNICATIONS SECTOR						
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	175	C	D*	D*	A*	3
	ALIANT	5,967	A	B	C	A	3
	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	359	A	A*	C*	C	5
	AMTELECOM GROUP INC.	1,232	B	B	D*	A	5
	AT & T CANADA CORP.	3,564	B	A	C	B	5
	BCE NEXXIA INC.	1,237	B	A*	C	C	5
	BELL CANADA	27,447	A	C	D	C	5
	BELL EXPRESSVU LTD.	1,423	B	A	C	B	4
	BELL MOBILITY INC.	3,127	A	A	D	A	5
	BELL WEST INC.	655	A	A*	C*	C	5
	BLACKBURN RADIO INC.	112	B	D*	D*	D*	5
	CALL-NET ENTERPRISES	1,873	A	B	C	A	5
	CANADA POST CORPORATION	56,214	A	B	C	B	5
	CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	7,237	A	A	C	C	5
	CANPAR TRANSPORT L.P.	1,665	D	A	C	A	5
	CHTV TELEVISION A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	152	B	A*	C*	D*	4
	CHUM LIMITED	2,433	A	A	C	C	5
	CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	180	A	D*	D*	C*	5
	CITV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	158	B	D*	D*	C*	5
	COGECO CABLE CANADA INC.	347	B	Z	Z	Z	2
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	804	B	A*	D	C	5
M	CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	605					3
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1,903	A	C	C	C	5
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	255	A	A*	D*	C	5
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	154	A	A	A	B*	5

Legend: **Total:** Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	CTV INC. - CJOH	119	B	Z	Z	A*	5
	CTV INC./RDS	156	B	A*	D*	Z	5
	CTV SPECIALTY TELEVISION INC.	402	A	D*	D*	B	5
	CTV TELEVISION INC. - CFQC	155	B	D*	B*	A*	5
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	191	C	Z	C	A*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFCF	137	B	Z	D*	B*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	147	A	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	106	A	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1,084	A	B*	C*	A	4
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	181	A	A*	D*	B	4
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	127	B	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CKY	106	B	A*	D*	B*	5
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	126	B	A*	D*	D*	5
L	**DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.**	**434**	**A**	**B***	**D***	**A**	**4**
	DYNAMEX CANADA CORP.	529	B	B	C*	A	5
G	**EASTLINK**	**565**	**B**				**5**
	EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1,944	D	A	C	C	5
	FEDERAL EXPRESS CANADA	4,272	B	A	B	A	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	366	B	A*	D*	C	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	103	C	Z	D*	D*	4
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	248	B	D*	D*	C	4
	GLOBAL TELEVISION QUEBEC LIMITED PARTNERSHIP	114	A	Z	Z	C*	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING	290	B	D*	D*	Z	4
	GROUPE RADIO ASTRAL INC.	775	A	Z	Z	D*	5
	GROUPE TVA INC.	892	B	D*	Z	C*	5
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	403	C	C*	C	C*	5
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3,131	A	B	B	B	4
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	260	B	Z	C*	B*	4
	MAYNE LOGISTICS LOOMIS INC.	1,781	C	A	D	A	2

Legend: **Total:** Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	MICROCELL SOLUTIONS	1,891	B	B	C	A	4
	MUSIQUEPLUS INC.	156	B	Z	Z	A	4
	NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.	265	B	B*	D*	A	4
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	523	B	A	C*	C*	5
	NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	246	B	A*	C*	D*	4
	NORTHWESTEL INC.	605	C	C	C	A	4
	PAGING NETWORK OF CANADA INC.	154	A	B*	D*	A	4
	PELMOREX INC.	284	A	A*	A	B	5
	PERSONA COMMUNICATIONS INC.	370	C	C*	C*	D*	4
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	610	A	A	C*	A	5
	PUROLATOR COURIER LTD.	11,632	C	A	C	A	4
	RADIO 1540 LIMITED	124	C	Z	Z	C	3
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	197	B	A*	B*	Z	4
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	168	B	A	C*	D*	5
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	11,873	A	B	D	A	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	6,253	C	B	D	A	4
	STANDARD RADIO INC.	942	A	D*	C	D	5
	STRATOS GLOBAL CORPORATION	223	A	D*	D*	A*	5
	TELEBEC, S.E.C.	542	A	D*	C*	D*	5
	TELEGLOBE CANADA INC.	569	A	A*	D*	B	2
	TELE-MOBILE COMPANY AND TM MOBILE INC.	5,104	A	A	C	A	4
	TELESAT CANADA	467	C	B*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1,669	B	B*	C	C	4
	TELUS COMMUNICATIONS INC.	16,384	B	B	C	B	5
N	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.						
	THUNDER BAY TELEPHONE	314	A	D*	A	C*	5
	TQS INC.	464	B	A*	D*	D*	3
	UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,566	C	A	D	A	5

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

	NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
	VIDEOTRON LTD.	2,340	C	D*	C*	C	5
	VIDEOTRON TÉLÉCOM LTÉE	514	B	A*	D*	C	5
	OTHER SECTORS						
L	**ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.**	**963**	**D**	**Z**	**Z**	**C**	**4**
	AGRICORE UNITED	2,449	C	C	C	C	5
	ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,473	B	B	C	A	5
	BRINK'S CANADA LIMITED	1,849	C	A	C	C	5
	BRUCE POWER LP	3,275	C	B	B	B	5
	BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,231	B	A	C	A	5
	CAMECO CORPORATION	1,380	C	A	B	A	5
	CANADA COUNCIL FOR THE ARTS	177	A	A	C*	A	5
	CANADA LANDS COMPANY CLC LIMITED	87	B	Z	D*	C*	5
	CANADA MALTING COMPANY LIMITED	185	C	D*	D*	C*	5
	CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,703	A	A	C	A	5
L	**CANADIAN BANKERS ASSOCIATION**	**137**	**A**	**Z**	**D***	**B**	**4**
	CANADIAN DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	111	B	C*	Z	A	5
	CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION CORPORATION	364	A	A*	C*	A*	5
	CANADIAN MUSEUM OF NATURE	153	A	A*	A*	A*	4
	CANADIAN PRESS (THE)	386	B	A*	C	C	5
	CANADIAN WHEAT BOARD	509	A	B	D	C	4
	CARGILL LIMITED	905	C	C	C	C	4
	COGEMA RESOURCES INC.	301	C	A	D*	A	5
	DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	259	B	D*	D*	A	5
	EXPORT DEVELOPMENT CANADA	997	B	C*	C	A	5
	FARM CREDIT CANADA	924	B	B	C	B	5
	FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	159	A	A	C*	C*	5
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	213	B	Z	Z	A	4
	HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,456	C	C	A	A	5

Legend: Total: Total number of employees; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **GPI:** Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	223	B	D*	D*	A	5
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	691	C	D*	C*	C	5
LANDMARK FEEDS INC.	346	D	C*	D*	D*	4
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	354	C	D*	D*	D*	5
MDS NORDION	805	B	D*	C	A	5
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	249	D	A*	D*	D*	4
NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	657	B	D*	D*	A	5
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	382	A	A*	C*	B*	5
NATIONAL GALLERY OF CANADA	250	A	B*	C*	C*	4
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	224	A	A*	A	C*	5
NEWLIFE MILLS LTD.	228	C	D*	B	D*	4
ONTARIO POWER GENERATION	11,064	C	A	C	B	5
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	103	Z	A*	A*	C*	3
PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	861	B	D	C	C	3
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	105	C	A	D*	C	5
REUTERS CANADA LIMITED	124	B	Z	D*	B	5
RIDLEY INC.	386	C	D*	D*	C	5
ROBIN HOOD MULTIFOODS	853	B	A	C	B	4
ROYAL CANADIAN MINT	510	A	C	C	A	4
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	1,171	C	C	B	C	5
SÉCUR INC.	783	C	A	D*	C	5
SECURICOR CANADA LTD.	2,914	C	A	C	C	5
SOCIETE DU VIEUX-PORT DE MONTREAL INC.	210	A	Z	D*	D	4
TÉLÉFILM CANADA	148	A	A*	D*	D*	5
VERREAULT NAVIGATION INC.	87	D*	Z	Z	Z	4
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	241	C	A*	A	D*	5

5. Employers' Reports

This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce of federally regulated employers under the Employment Equity Act in 2002. It also analyses how the situation of these groups has changed during the reporting year. The first section focuses on the total workforce, while the following four sections examine the situation of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

5.1 The Workforce

- *In 2002, the total workforce under the Act increased in the Banking, Transportation, and the Other sectors, but decreased in Communications; the net overall impact was a one per cent increase in the workforce.*
- *30 new employers reported for the first time this year, while 25 other employers who reported last year did not do so this year for a variety of reasons. Consequently, the number of employers increased to 423.*
- *Total hiring as a ratio of the workforce significantly fell in 2002 from 17.2% to 13.1%, promotions also had a significant drop from 8.0% as a ratio of the workforce in 2001 to 6.6% in 2002. Terminations as a ratio of the workforce also fell from 14.4% to 13.7% in 2002.*

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 2000 AND 2001

SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	2001	2002	1987	2001	2002
Banking	23	22	22	169,632	195,870	196,828
Transportation	208	249	265	203,207	178,984	182,616
Communications	90	92	84	179,247	215,330	212,335
Other Sectors	52	55	51	43,331	45,231	48,254
All Sectors	**373**	**418**	**423**	**595,417**	**635,415**	**640,033**

The Workforce in 2002

The number of employees covered under the Act increased by almost one per cent in 2002 compared to the previous year. The modest rise from 635,400 to 640,033 this year was largely related to the low number of new hires in 2002. The workforce under the Act increased by 4,600 employees, and the increase occurred in three of the four major industrial sectors, namely, in Banking, Transportation and the Other sectors.

Thirty employers submitted reports for the first time in 2002, adding almost 30,000 employees to the workforce under the *Act*. In contrast, 25 others submitted no reports for a variety of reasons subtracting almost 6,700 employees

from the total count. For example, employers who did not show up in this report may have experienced a reduction in their workforces to below 100 employees, or become consolidated with other employers or closed down, while others may have submitted a report too late to be included in this report (see Chapter 4 for a list of these employers). In addition, there was a reduction of 18,700 jobs especially in the Communications sector.

Sectoral Profile

The three largest federally regulated industrial sectors under the Act accounted for almost 92.5% of the workforce. Communications came first at 33.2% of the total, followed by Banking at 30.8%, Transportation at 28.5% and the Other sectors at 7.5%.

The Other sectors experienced a significant increase in the workforce of almost 6.7%, while Transportation had a 2.1% increase, and Banking a 0.5% increase. On the other hand, Communications had a 1.4% decrease in the workforce under the Act. At 196,800, the number of employees in Banking was at a historical high in 2002, surpassing the 1990 record of 185,000. This breaks the declining trend of the 1990s, and shows a 24,000 increase over the year 2000. The dynamic changes in banking are largely due to consolidation and acquisitions that allowed banks to diversify into non-traditional financial areas for banks.

Transportation experienced a similar historical decline, falling from 208,500 in 1988 to 147,300 in 1997, but has reversed trend since then and reported a workforce of 182,600 in 2002. While the decline is explained largely by deregulation and consolidation activities in the sector, the rebound is attributed to increased trade and travel flows with the U.S. and within Canada in recent years and the rising dependence on truck transport.

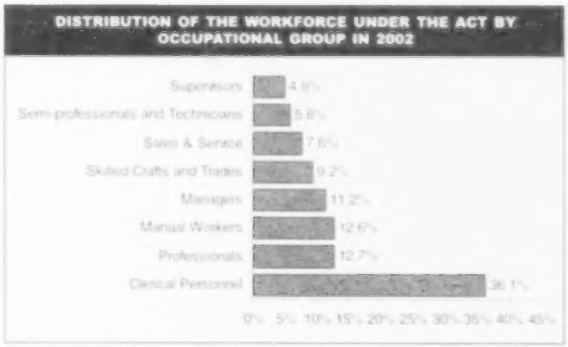
The historical dynamics in the workforce of the Communications sector were not as severe as in Banking and Transportation, as the workforce in Communications dropped from 213,500 in 1990 to 191,200 in 1997, but broke the historical high in 2001 as the workforce in the sector stood at 215,300. The workforce in this sector fell slightly in 2002 to 212,300. Improvement in technology and convergence activities led to the robustness of the sector.

Regional Profile

The four most populous provinces in Canada (Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta) accounted for 87.0% of the workforce under the *Act* in 2002. Ontario had the lion's share of the workforce at 46.0%, followed by Quebec at 18.6%, British Columbia at 12.2%, and Alberta at 10.2%. Compared with the previous year, the workforce shares of Ontario and Alberta under the Act were almost unchanged, while Quebec showed an increase and British Columbia experienced a decline.

The remaining 9 regions had among them 13.0% of the workforce under the Act. The three northern territories had a combined workforce under the *Act* of 1,143 employees, almost 0.2% of the total workforce.

Occupational Profile



More than one third of employees in the workforce under the Act were concentrated in administrative and clerical personnel jobs in

2002. Together, the clerical personnel and the administrative and senior clerical personnel categories grouped 36.1% of the workforce, 1.4% lower than 2001. On the other hand, a larger percentage of employees were found in professional jobs than in the previous year. In 2002, professional and semi-professional and technical jobs accounted for 18.5% of the workforce compared to 18.2% a year earlier.

Management (senior, middle and other) formed the third largest group with 11.2% in the workforce under the Act in 2002, a slight increase from 11.1% in the previous year. The percentage in skilled crafts and trade work was unchanged this year at 9.2%.

The concentration of employees in certain occupations varied in 2002 among sectors. For example, 76.8% of employees in Banking worked in clerical and professional positions, compared to 63.8% in Communications, 45.4% in the Other sectors, and only 23.3% in Transportation. Compared to last year, this concentration was lower in three of the major industrial sectors. In 2001, the concentration was 77.0% in Banking, 65.0% in Communications, 45.4% in the Other sectors, and 23.5% in Transportation.

In contrast, 48.0% of employees in Transportation were in the skilled or semi-skilled occupational groups, compared to only 0.2% of employees in Banking. Another observation in 2002 was the difference in the share of management jobs amongst the various sectors. For example, the two management categories accounted for 18.1% of all employees in Banking, but only 5.5% in Transportation and 10.5% in Communications and 8.7% in the Other sectors.

Hirings

There were 83,700 new hires by private sector employers under the *Act* in 2002, compared to 108,300 in 2001 and 102,600 in 2000. The 24,600 decline in one year brought the ratio of hiring to the workforce under the Act to 13.1% in 2002 compared to 17.2% in 2001. However, excluding the comparison with 2001 and 2000, the 2002 figure of 83,700 was the highest since 1989.

The outlier years of 2000 and 2001 witnessed exceptionally high levels of hiring because of mergers and acquisitions, where employers considered merged workforces as new hires. Not all hires were new additions from outside the workforce. Some hiring was attributed to transfers of employees from companies whose assets were acquired by a company covered by the Act. For example, Air Canada had a recruitment level of almost 11,500 in 2001 but only 977 in 2002. While financial difficulties in the past three years could explain the low recruitment level, most of the decline in 2002 could be attributed to the fact that Air Canada integrated Canadian Airlines workforce of over 10,000 employees in 2001 and this move was reflected in the recruitment figure for 2001.

In the current reporting year, Transportation was the leader in recruitment, accounting for 36.8% of all hires by employers under the Act, followed by Communications at 32.2%, Banking at 25.6%, and the Other sectors at 4.6%.

A decrease in hiring as a ratio of the sector's workforce occurred in all sectors in 2002. The ratio fell in Banking from 14.8% to 10.9%, in Transportation from 23.2% to 16.7%, and in Communications from 15.4% to 12.9%. It also fell in the Other sectors from 10.6% to 8.0%. The year 2002 showed sharp declines in total hiring per sector, especially in Transportation where hiring declined to 30,800 from 41,500 in 2001, and in Banking from 28,900 to 21,400. Communications from 33,100 to 27,400, and in the Other sectors, from 4,800 to 3,800.

The chapter on the business climate shows the link between those declines and the situation in each industrial sector. For example, consolidation, mergers and acquisitions, and the dire circumstances in the high tech and the IT industries led to lower hiring levels in the Communi-

cations sector in 2002 compared to 2001. Employers in Transportation hired 10,700 fewer people in 2002 compared to 2001, while Banking hired 7,500 less.

Approximately 66.4% of the new employees who joined the workforce under the Act in 2002 were full-time employees, 33.6% were part-time employees and 3.8% temporary employees. This is a departure from the previous year, where 67.6% of hirings were into full time jobs, 31.6% into part-time jobs and only 0.8% into temporary jobs.

Terminations

The number of terminations decreased by 4.1% from 91,300 in 2001 to 87,500 in 2002 (i.e., from 14.4% as a percentage of the workforce in 2001 to 13.7% in 2002). The level in 2002 was in line with 2000 and 2001, but was much higher than the levels experienced in the 1990s. The number of terminations was higher than that of hirings in 2002. As a result, the net effect of hirings and terminations was negative for the first time since 1997. Terminations have exceeded hirings every year between 1990 and 1997, but hirings exceeded terminations every year between 1998 and 2001. A total of 3,800 fewer people were hired than terminated during 2002 in the workforce under the *Act*.

Communications accounted for 35.7% of all terminations followed by Transportation at 31.2%, 26.0% for Banking, and 7.1% for the Other sectors. Compared to the previous year, terminations as a ratio of each sector's workforce increased in Communications from 12.7% to 14.7%, but dropped in Banking from 12.9% to 11.5%, and in Transportation from 16.7% to 14.9%. It decreased very significantly in the Other sectors from 22.2% to 12.8%%.

Transportation was the only industrial sector where hirings exceeded terminations in 2002. Hirings exceeded terminations by 3,500 in that sector. The Communications sector hired 3,800 fewer people than it terminated, and Banking hired 1,300 fewer than it terminated, while the Other sectors had 2,300 more terminations than hires.

Promotions

There were 42,100 promotion actions by employers in the workforce under the Act in 2002, almost 8,900 lower than in 2001, and the lowest level since 1993. As a ratio of the workforce under the Act, promotions fell from 8.0% in 2001 to 6.6% in 2002.

Banks still promoted the highest proportion of their employees compared to the other sectors this year. Banking accounted for 53.0% of all promotions in the workforce under the Act, followed by Communications at 23.6%, Transportation at 15.8%, and Other sectors at 7.4%. As a ratio of the workforce, the share of employees promoted fell from 14.1% in 2001 to 11.3% in Banking, 4.6% to 3.6% in Transportation, 5.2% to 4.7% in Communications, and 8.7% to 6.5% in the Other sectors.

Salaries

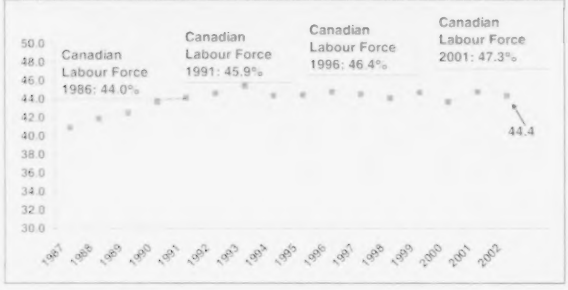
Average salaries in the workforce under the *Act* grew by $2,211, or 4.2%, to reach $55,414 in 2002. They grew by a cumulative 18.7% since 1997. In the current reporting year, 58.5% of the workforce under the Act earned less than $50,000 against 61.6% last year. In the low salary scale, 11.1% earned less than $30,000 in 2002, compared to 12.3% in the previous year. The proportion of employees earning $50,000 and over increased in 2002 to 41.5% against 38.4% in 2001. Almost half of the workforce (47.4%) was in the mid-salary range of $30,000 to $49,999, compared to 49.3% who were in that range in 2001.

5.2 Women

- *Women's representation in the workforce under the Act fell in 2002, but remained at a healthy level.*
- *Significantly fewer women were hired this year and fewer were terminated.*
- *Women's share of promotions increased this year; they continued to receive a majority of promotion opportunities.*
- *Women earned 78.1% of men's average salary, which was 0.5% lower than the rate observed last year.*
- *Women had the highest representation in Banking (71.1%) followed by Communications (41.2%).*
- *Women are still highly concentrated in clerical-related occupations, but are making progress in management and professional occupations, where they accounted for 36.0% of all employees.*

Representation

REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PER CENT)



The representation of women in the federal private sector workforce under the Act dropped slightly from 44.8% in 2001 to 44.4%. This year's women representation compares very well with 1987 (at 40.9%) and is almost 93.9% of their labour market availability of 47.3% (as estimated from the 2001 Canada census). There were 280,000 women in the workforce under the Act in 2002, almost 5,000 fewer than the figure in 2001.

In terms of distribution, 47.4% of all women in the federal private sector workforce under the Act in 2002 were in Banking, followed by 31.3% in Communications, 15.6% in Transportation, and only 4.7% in the Other sectors. The ratios for the preceding year were 48.8% in Banking, 31.2% in Communications, 15.5% in Transportation, and 4.4% in the Other sectors. Therefore, only Banking showed a significant decrease in the share of female employees in 2002.

Women's representation in 2002 rose in Transportation by 0.6% to 25.4% and fell in the Other sectors by 0.5% to 27.5%. It was virtually unchanged in Banking at 71.1% and in Communications at 41.2%.

In 2002, almost 9 in 10 women in the workforce under the Act were located in the four most populated provinces, namely, Ontario (46.9%), Quebec (18.7%), British Columbia (11.9%), and Alberta (9.9%). Among these

provinces this year, only Quebec increased the share of women in the workforce under the Act, in the other three the share decreased.

Women's representation, rose in Quebec from 44.9% to 45.1%, but fell in British Columbia from 44.3% to 43.8% and in Ontario from 46.2% to 45.8% and in Alberta from 44.9% to 43.6%.

Among all ten provinces, New Brunswick continued to have the highest women's representation (52.0%) in the workforce under the Act, in 2002, while Manitoba and Saskatchewan continued to have the lowest representation at 37.2% and 41.9% respectively. Among the territories, the Northwest Territories had the lowest representation of women in Canada (at 30.9%) while the Yukon had the highest representation (58.6%).

As in previous years, women in the workforce under the Act in 2002 were highly concentrated in the four clerical and sales occupations. Almost two-thirds of all female employees were in these occupations, clerical personnel (47.0%), administrative and senior clerical personnel (9.6%), and intermediate and skilled sales and service personnel (7.2%). However, the proportion of this concentration for all women has decreased from 65.9% in 2001 to 63.8% in 2002, and has increased in management and professional occupations from 24.4 in 2001 to 25.5% of all women in 2002. Also the share of women in management positions as a percentage of all women increased from 10.0% to 10.4% in 2002.

Women's representation increased in eleven occupational categories in 2002 and fell in three. Most notably, women's representation continued to fall in other manual work (from 8.9% to 7.3%) and in skilled service and sales personnel (from 45.8% to 37.7%) and in administrative and senior clerical personnel (from 81.0% to 80.1%). In contrast, representation of women increased the most in other sales and service personnel (from 24.2% to 28.5%) and in clerical personnel (from 66.6% to 67.7%). The highest representation of women in 2002 continues to be in administrative and senior clerical personnel (80.1%), in clerical personnel (67.7%) and in intermediate sales and service personnel (66.1%).

In Banking, the overall representation of women in 2002 was stable at 71.0% compared to last year. Women representation in this sector increased in 12 occupations and decreased in 2. Most notably, it increased in the two management occupations, and the professional occupations, but dropped in the administrative and clerical personnel. Women's representation in Banking increased in senior management (from 25.4% to 26.4%), in the middle and other managers group (from 49.5% to 51.0%) and in the professional group (from 53.0% to 53.7%), and in semi-professionals from 56.4% to 57.7%. Women were also a majority in several other occupations in Banking in 2002, most notably, clerical personnel (84.7%), administrative and senior clerical personnel (79.0%), and supervisors (83.6%).

In Transportation, women's representation rose from 24.8% in 2001 to 25.3% in this reporting year. The rise occurred in 9 occupational groups, most notably in middle and other management (increased from 22.2% to 22.9%), professionals (from 32.2% to 33.9%) and other sales and service personnel (from 32.7% to 43.3%). Women made up 68.8% of intermediate sales and service personnel in this sector and 60.8% of clerical personnel.

In Communications, women's representation was almost unchanged at 41.2%. It rose slightly in 12 occupational groups and dropped in the remaining 2. The increase in Communications was most notable in supervisors (from 48.3% to 51.4%) and in administrative and senior clerical personnel (from 82.3% to 83.7%), while the decline was notable in the sales occupations: in the skilled sales and service personnel (from 57.7% to 53.0%), and in the intermediate sales and service personnel (from 58.8% to 57.6%).

Women made up 20.6% of senior management in the Communications sector and 43.5% of middle and other managers.

Women's representation fell in the Other sectors from 28.5% to 27.5%, and the decrease occurred in 8 of the 14 occupational groups, most significantly in senior management, in the two sales occupational groups, and in other manual work. Women representation rose most notably in the supervisors group and clerical personnel as well as in semi-skilled manual work. Women's representation in this was highest in the two clerical occupations (81.2% and 78.8%).

Representativity Index

Although women's representation in the workforce under the Act reached 93.9% of their labour market availability (44.4% of 47.3%), they remain severely under-represented in six occupational groups, where their representation was below 60.0% of their availability, notably, in semi-professionals and technicians, supervisors in crafts and trades, skilled crafts and trades, and other sales and service personnel.

WOMEN: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY IN 2002

Hiring

Women had a smaller share of hirings in the workforce under the Act in 2002, compared to the previous year; it dropped from 41.6% in 2001 to 39.1% in 2002, but was in line with the share over the past five years.

The decrease in women's hiring was reflected in ten occupations, most notably, middle and other managers, (from 37.7% to 33.7%), administrative and senior clerical personnel (from 66.0% to 62.6%), and intermediate sales and service personnel (from 67.4% to 61.9%). The share of hirings rose in four occupational groups, particularly in senior management (from 18.1% to 19.2%) and semi-professionals and technicians (from 20.5% to 27.4%).

Terminations

Employers under the Act terminated 1,650 less women in this reporting year compared to the year 2001. At 40.1%, the share of women who were terminated as a proportion of all terminations was only slightly lower than the 40.2% share observed in the previous year. Women's share of total terminations ranged historically between 39.0% and 42.0%. On balance, 2,350 more women were terminated than hired in 2002. Sectorally, women's terminations fell in Banking but rose in the three other remaining sectors. Women's terminations stood at 62.7% of all terminations in Banking in 2002, and 41.6% in Communications, 30.0% in the Other sectors, and 25.4% in Transportation. Women's share of terminations rose in eight occupational groups and fell in six. Most significantly, more women were terminated in the two sales and service personnel occupational groups but less in the middle and other management occupational group and in other manual work.

Promotions

Women received 53.5% of all the promotion opportunities in the workforce under the Act in 2002, slightly higher than the 53.2% share they had in 2001. However, the higher share for women was from a smaller number of total promotions that stood at 42,100 in 2002 against 51,000 in 2001. As a result women had only

22,500 promotion opportunities in 2002 against 27,100 in 2001.

The 53.5% share for women in 2002 was the lowest since 1987 and lower than the peak of 59.7% observed in 1990. However, this share was still higher than women's representation in the workforce and higher than men's share of promotions in 2002, which stood at 46.5%. Almost 67.3% of promotion activities in Banking went to women in 2002, against 28.9% in Transportation, 47.3% in Communications and 28.2% in the Other sectors. Historically, women received on average 72.0% of promotion activities in Banking.

Salaries

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN, BY SECTOR, 2002

Banking	64.0%
Transportation	74.1%
Communications	86.5%
Other Sectors	78.5%
All Sectors	**78.1%**

The salary gap between women and men working full-time continued to widen in 2002, and the large imbalance between men and women in the upper and lower salary ranges persisted.

The average salary of women working full-time in the workforce under the Act was $47,481 in 2002 compared to men's average salary of $60,806. The gender gap widened in 2002 to 21.9%, from 21.4% in 2001 (i.e., on average, a woman earned 78 cents for every dollar earned by a man).

Women's average salary increased in all four major industrial sectors under the Act, and the increase was highest in the Other sectors (+$3,350). The salary gap decreased only in Banking in 2002, but widened in the three other major industrial sectors. But Banking continued to be the sector where women suffer from the greatest gap (earning only 64.1% of men's salaries), while the Communications sector had the smallest gap where women earned 86.5% of men's salaries.

Women in the Other sectors continued to enjoy the highest average salary in the workforce under the Act ($54,400), but had an average of only $42,600 in Transportation.

Around 15.9% of women working full-time earned less than $30,000 in 2002 compared to only 7.9% of men working full-time. In the upper salary range (over $50,000), only 27.8% of women were in this band compared to 50.8% of men. In other words, there were twenty women for every ten men in the lower salary band, while in the upper band the ratio was five women for every 10 men. In the mid-range ($30,000 - $49,999), 41.4% of men were in this range, against 56.3% of women.

5.3 Aboriginal Peoples

- *In 2002, Aboriginal Peoples increased their level of representation by 0.1% to 1.7%, the highest achieved since 1987.*
- *Representation rose in Transportation but fell in the Other sectors. It was unchanged in Banking and Communications.*
- *Almost 80.0% of all Aboriginal employees under the Act worked in four provinces, and the majority was concentrated in three occupations.*
- *Hiring of Aboriginal Peoples increased this year, as did terminations. However, the net effect was negative as terminations exceeded hires.*
- *Aboriginal Peoples received a higher share of promotion opportunities this year.*
- *The difference in average salary between Aboriginal men and all men and Aboriginal women and all women narrowed for the first time since 1996.*

Representation

REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PER CENT)

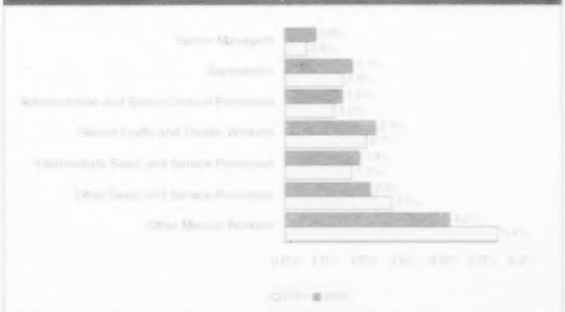
The representation of Aboriginal Peoples in the private sector workforce under the Act increased from 1.6% to 1.7 in 2002, the highest level achieved since 1987 when representation was less than 0.7%. However, the 2001 census information showed the 2002 representation gap of Aboriginal Peoples against the labour market availability as the widest since 1996. The 1.7% achieved in 2002 fell far short of the estimated availability of Aboriginal Peoples in the Canadian labour force of 2.6% observed in the 2001 Canada census.

There were 10,500 Aboriginal employees in the workforce under the Act in 2002, of whom 2,100 (or 20.0%) were in Banking, 4,100 (39.0%) in Transportation, 3,050 (29.0%) in Communications, and 1,200 (11.7%) in the Other sectors.

In 2002, Aboriginal Peoples' representation rose in Transportation from 2.1% to 2.3% but fell in the Other sectors from 2.7% to 2.6%. It remained unchanged at 1.1% in Banking and at 1.4% in Communications. Since 1996, the rise in Aboriginal representation was most remarkable in Transportation (from 1.2% to 2.3%), but it rose also in Communications (from 1.1% to 1.4%), and in the Other sectors (from 2.0% to 2.7%). However, Aboriginal representation in Banking has not progressed for the past seven years as it remained at 1.1% since 1996.

Almost 8 of every 10 Aboriginal Peoples in the workforce under the Act in this reporting year were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. The number of Aboriginal employees exceeded 1,000 in each one of these four provinces. At 1.1%, their representation was 0.1% higher in Ontario. It also rose significantly by 0.6% to 5.1% in Manitoba, and by 0.3% to 2.0% in British Columbia, but dropped by 0.1% to 2.2% in Alberta.

REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 2001 AND 2002



Regional Aboriginal representation as a percentage of the workforce under the Act in 2002 was higher than their national representation average in all western provinces and the territories as well as in Newfoundland. Aboriginal employees accounted for 17.0% of the workforce under the Act in the Northwest Territories, 6.2% in the Yukon, 5.5% in Saskatchewan, 5.1% in Manitoba, and 3.4% in Newfoundland. In contrast, Eastern and Central Canada (except Newfoundland), had lower Aboriginal representation, compared to the national level ranging from 0.5% in Prince Edward Island to 1.2% in Ontario. They represented only 0.8% of the workforce under the Act in Quebec.

Over 6 out of 10 Aboriginal employees in the workforce under the Act were concentrated in three occupational groups in 2002, in clerical personnel, skilled crafts and trades and as semi-skilled manual workers. The distribution of Aboriginal employees in the 14 occupational groups shifted slightly, with 8 occupations showing an increase, notably, middle and other managers (from 5.4% to 5.9%), and semi-skilled manual workers (from 17.2% to 18.8%). The other six occupations showed a decrease, most notably, in administrative and senior clerical personnel (from 5.5% to 4.7%) and clerical personnel (from 30.0% to 29.0%). Over one-third of all Aboriginal employees worked in clerical positions in 2002.

As a percentage of the workforce, Aboriginal employees' representation rose in 12 occupations, and fell in the remaining two. The most notable rise was in senior management (from 0.6% to 0.8%) and supervisors (from 1.5% to 1.7%), while the decline occurred in other sales and service personnel (from 2.7% to 2.2%) and other manual work (from 5.4% to 4.2%). Representation was above the global average of 1.7% in six occupations, most notably in other manual workers at 4.2%, semi-skilled manual workers at 2.2%, and supervisors (crafts and trades) at 2.4%. The lowest representation was in senior management at 0.8%.

Representativity Index

Representativity index measures the percentage of representation of a designated group in the workforce under the Act, against labour market availability in the Canadian workforce. Aboriginal People's representation in the workforce reached almost 65.4% of their labour market

ABORIGINAL PEOPLES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW MARKET AVAILABILITY IN 2002

availability of the group in 2002 (1.7% of 2.6%). However, they remain significantly under-represented in 10 occupations (below 80% of availability), and severely under-represented in one occupation, namely, senior management, at 32.0% of their labour market availability.

Hiring

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act (1.9% in 2002, compared to 1.7% in the previous year). The share in 2002 was the highest since 1987. The number of Aboriginal persons hired into the workforce under the Act was 1,600 in the current reporting year. The number of Aboriginal Peoples hired exceeded 1,000 in seven out of the 16 reporting years (i.e., in the years 1989-1990 and 1998-2002).

The hiring of Aboriginal employees was uneven in the four industrial sectors, with Transportation accounting for 54.8% of the hires, followed by Communications, at 26.4%, Banking at 12.1%, and the Other sectors at 6.7%. The share of Aboriginal Peoples in hirings by industrial sector in 2002 was highest in Transportation and the Other sectors (at 2.8% each), followed by Communications (at 1.5%). However, of all new positions offered in Banking, only 0.9% went to Aboriginal Peoples in 2002.

The percentage of Aboriginal Peoples hired into the workforce under the Act in 2002 increased in 9 occupational groups, most notably in semi-professional and technical (from 1.3% to 2.0%) and intermediate sales and service personnel (from 1.7% to 3.3%) and other manual work (from 4.3% to 5.3). There were declines in 5 occupations, most notably in senior management (not one hire of Aboriginal Peoples into this occupation in 2002), and supervisors (from 1.4% to 0.5%).

Terminations

Over 1,650 Aboriginal employees were terminated in 2002, the seventh year in a row where Aboriginal terminations exceeded 1,000. As a percentage of all terminations, more Aboriginal employees were terminated in 2002 compared to 2001 (1.9% against 1.7%). Sectorally, Aboriginal Peoples' terminations as a percentage of all terminations decreased in Banking (from 1.2% to 1.1%) but increased in the Other sectors (from 2.2% to 2.5%), and in Communications (1.4% to 1.6%) and Transportation (2.1% to 2.8%). In 2002, the number of Aboriginal Peoples terminated exceeded the number of Aboriginal hires in the workforce under the Act by almost 100. This reversed the positive net results in 2000 and 2001, but was in line with the worsening trend between 1995 and 1999 when terminations exceeded hires.

Promotions

The share of Aboriginal employees with promotion opportunities increased from 1.6% to 1.7% in 2002. The share was above the 1.2% to 1.6% range observed between 1995 and 2001. Over 39.0% of the Aboriginal Peoples' share of promotion activities occurred in Banking, followed by 22.4% in Communications, 21.4% in Transportation and 16.9% in the Other sectors.

The share of promotions of this designated group rose in all four major industrial sectors, most notably in the Other sectors (from 2.3% to 3.9%), and Communications (from 1.5% to 1.6%). A rise in the share of promotions of Aboriginal employees occurred in 9 occupations, most notably in middle and other management (from 0.8% to 1.1%), skilled crafts and trades (from 4.2% to 5.9%), semi-skilled manual work (from 3.8% to 5.5%). The share declined in 5 occupations, notably in other manual work (from 4.7% to 2.9%), and skilled sales and service personnel (2.1% to 1.4%).

Salaries

The salary gap between Aboriginal women and all women in 2002 narrowed for the first time since 1996, and also narrowed between Aboriginal men and all men. However, the salary imbalance was persistent for both upper and lower salary ranges.

The average salary of Aboriginal women working full-time in the workforce under the Act was $41,429 in 2002 against $47,481 earned by all women. The salary gap narrowed this year, as Aboriginal women earned 87.3% of the average salary earned by all women. For Aboriginal men, the gap narrowed, as they earned 85.4% of what all men earned in 2002 ($51,941 against $60,806).

Almost 22.6% of Aboriginal women in the workforce under the Act working full-time earned less than $30,000 in 2002 compared to 15.9% of all women. Only 11.5% of Aboriginal men were in the low range against 7.9% of all men.

In the upper salary range, 17.4% of Aboriginal women earned over $50,000 compared to 27.8% of all women. Over 40.1% of Aboriginal men were in the upper bracket of $50,000 and more, which was better than both Aboriginal women and all women, but lower than all men whose proportion in the upper range reached 50.8% in 2002. Proportionally in the workforce under the Act, there were four men in the upper salary range for every two women, and in the Aboriginal workforce, there were five men against two women. Therefore, the impact of double jeopardy for Aboriginal women is clear.

PERCENTAGE OF ABORIGINAL WOMEN AND MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED $50,000 OR MORE, 2000 – 2002

	2000 (%)	Change (% points)	2001 (%)	Change (% points)	2002 (%)
Aboriginal Men	34.0	1.4	35.4	4.7	40.1
All Men	44.7	2.7	47.4	3.4	50.8
Aboriginal Women	12.9	2.4	15.3	2.1	17.4
All Women	22.7	2.7	25.2	2.6	27.8

5.4 Persons with Disabilities

- *The representation of persons with disabilities slightly improved this year, however, the rate at which employees with disabilities are leaving the workforce since 1996 is disquieting.*
- *This group's shares of hiring and terminations were lower in 2002, but the share of promotions was higher.*
- *The salary gap narrowed in 2002 between women with disabilities and all women and between men with disabilities and all men.*

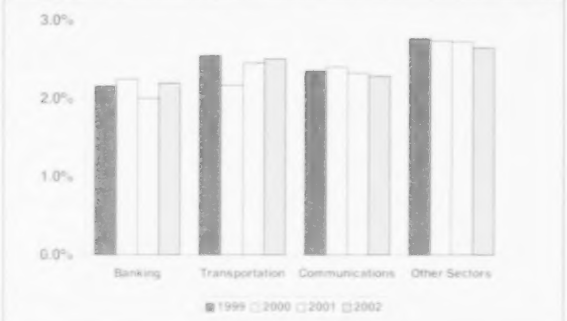
Representation

REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PER CENT)

At 2.4%, the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act in 2002 increased for the first time in 8 years, reversing a declining trend that started in 1995, when representation of this group peaked at 2.7%. There were 14,800 employees with disabilities in the workforce under the Act in 2002, up 300 from the level observed in 2001 and down 1,600 from the historical record of 16,100 observed in 1995. This year's representation compares unfavourably with the labour availability benchmark for persons with disabilities in the Canadian workforce of 6.5%.

The representation of employees with disabilities ranged between 2.2% and 2.7% across the four industrial sectors. About 32.8% of these employees were in Communications, followed by 30.9% in Transportation, and 27.7% in Banking. The remaining 8.6% was in the Other sectors.

REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SECTOR, 1999 – 2002



The share of persons with disabilities in the workforce rose only in Banking but was unchanged in the other three major industrial sectors in 2002. It increased from 2.0% to 2.2% in Banking but was unchanged at 2.5% in Transportation, 2.3% in Communications and 2.7% in the Other sectors.

Banking was the sector in 2002 where representation of this designated group was the lowest of the four major industrial sectors. At

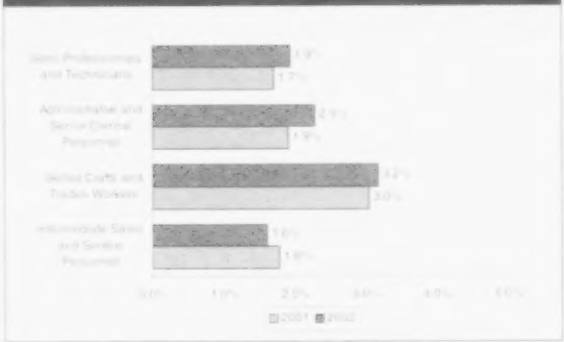
2.2%, the representation is a sharp contrast with 4.1%, observed in 1990. Also notable was the decline in the number of employees with disabilities in Banking from 7,500 in 1990 to 4,100 in 2002.

Almost 82.2% of all employees with disabilities in the workforce under the Act in 2002 were located in four provinces, Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec. Ontario had 44.2% of all employees with disabilities, followed by British Columbia at 15.1%, Alberta at 13.1%, and Quebec at 9.8%. Ontario had 6,400 employees with disabilities, British Columbia 2,150, Alberta 1,900, and Quebec 1,450. The Atlantic Provinces and the northern territories had among them 6.6% of employees with disabilities in the workforce under the Act, while Manitoba had 8.0% and Saskatchewan had 3.2%.

In terms of representation of employees with disabilities in the workforce under the Act, Manitoba had the highest share in 2002 at 3.5%, followed by Saskatchewan at 3.4%. Quebec had the lowest rate among the provinces at 1.3%, and the Northwest Territories also had the low rate of 1.3% among the territories.

The representation of employees with disabilities increased slightly in nine occupational groups in 2002, most notably in semi-professional and technical (from 1.7% to 1.9%) and in administrative and senior clerical personnel (from 1.9% to 2.3%). It fell in the remaining five occupations, notably in intermediate sales and service personnel (from 1.8% to 1.6%) and other sales and service personnel (from 2.3% to 2.2%).

REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 2001 AND 2002



Representativity Index

The representativity index measures the percentage of representation of a designated group against its labour availability in the Canadian workforce. At only 36.9%, this index was very low for persons with disabilities in 2002 (2.4% divided by 6.5%). This designated group remains seriously under-represented in all 14 occupational groups without exception, and is severely under-represented in 11 occupations (where representation is below 50.0% of availability).

PERSONS WITH DISABILITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW MARKET AVAILABILITY

Hiring

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act in 2002 fell from 1.2% to 1.0%. The share of hiring in 2002 follows a declining trend that started in 1993 at 1.7%, and this is the only group where the share of hirings is much below representation in the workforce (1.0% against 2.4%). Furthermore, the current

share of hiring at 1.0% is a fraction of the 6.5% availability of this designated group in the Canadian labour force. Only 800 persons with disabilities were hired into the workforce under the Act in 2002, which is equivalent to the number observed in 1988.

Hiring of persons with disabilities was unchanged at 0.8% of total hirings in Banking in 2002, but fell from 1.7% to 1.2% in Transportation, and from 0.9% to 0.8% in Communications, and from 1.2% to 0.9% in the Other sectors.

In 2002, as compared with the previous year, the recruitment of persons with disabilities increased only in 5 occupations and fell in 9, and the total impact was negative as the declines exceeded the increases and the overall share in recruitment decreased to 1.0%. Hiring of persons with disabilities increased in senior management from 0.7% to 0.9%, and in skilled sales and service personnel (from 0.2% to 0.7%), and fell significantly in skilled crafts and trades (from 2.3% to 1.4%), and intermediate sales and services personnel (from 2.0% to 0.9%).

Terminations

Persons with disabilities accounted for 2.0% of all terminations in 2002, higher than the 2001 level of 1.9%. This share was lower than the designated group's representation in the workforce under the Act and much lower than the peak of terminations of 2.5% observed in 1995. Compared to a declining intake through hirings in 2002 of only 1.0%, the labour market dynamics for this group are not showing improvement. The number of terminations of employees with disabilities in 2002 was 1,750, unchanged from 2001, against total hiring of persons with disabilities of only 800 in 2002.

Sectorally, Banking accounted for 23.9% of the total number of persons with disabilities terminated in 2002, Transportation for 29.8%, Communications for 37.2% and the Other sectors for 9.1%. The share of termination of employees with disabilities of all terminations in each sector in this reporting year was lower in Banking (from 1.9% to 1.8%) and the Other sectors (from 3.4% to 2.5%) and higher in Transportation (from 1.6% to 1.9%) and Communications (from 1.7% to 2.1%).

The rate at which employees with disabilities are leaving the workforce is alarming. In 2002, the number of employees with disabilities terminated was again higher than that hired. This situation has become a trend that resulted in the population of persons with disabilities in the workforce under the Act eroding from 16,100 in 1995 to 14,800 in 2002. In the period 1995-2000, terminations exceeded hirings in every year, and the number of employees with disabilities leaving the workforce exceeded those who were hired by 5,800 persons.

Persons with disabilities were the only designated group in which more people have been terminated than hired in the past seven years. Moreover, persons with disabilities were the only designated group under the Act, which experienced net declines over the past 15 years, with the exception of 1989.

Promotions

At 2.0%, the share of promotions received by employees with disabilities as a percentage of all promotion activities by employers under the Act in 2002 was higher by 0.1%, but was below their representation of 2.4%. It was also much lower than the record 2.8% share of promotions observed in 1990. The share of promotions of persons with disabilities has been declining since 1990.

The share of promotions of this designated group rose in Communications from 1.8% to 1.9% and the Other sectors from 1.9% to 2.2%, but fell in Transportation from 2.2% to 2.1%. It was unchanged at 1.9% in Banking. Banking accounted for 50.9% of all the promotions of employees with disabilities in the federally regulated private sector workforce under the Act, followed by 22.8% in Communications, 17.3% in Transportation and 8.5% in the Other sectors.

Salaries

AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX AND BY SECTOR, 2002

	MEN WITH DISABILITIES	WOMEN WITH DISABILITIES
Banking	98.4	96.5
Transportation	95.1	100.9
Communications	92.0	91.9
Other Sectors	95.6	90.9
All Sectors	**94.7**	**95.4**

The salary gap between men with disabilities and all men narrowed in 2002 to 5.3% (men with disabilities earned 94.7% of all men's salaries for full-time work in 2002 compared to 94.3% in 2001). The gap also narrowed for women with disabilities against all women to only 4.6% (95.4% in 2002 from 94.9%). The average salary of men with disabilities was $57,600 in 2002 and of women with disabilities $45,300.

The percentage of men with disabilities in the workforce earning $50,000 or more was lower than the percentage of all men (45.8% compared to 50.8%). Only 22.4% of women with disabilities earned $50,000 or more, compared to 27.8% of all women. For the lower salary band, the differences were smaller as only 6.8% of men with disabilities earned less than $30,000 on average compared to 7.9% of all men, while 16.2% of women with disabilities earned less than $30,000 in 2002 compared to 15.9% of all women.

For the test of double jeopardy, there were four women for every two men in the low salary bracket, but one woman against two men in the upper salary bracket. In contrast, there were five women with disabilities for every two men with disabilities in the lower salary bracket, but only one woman with disabilities against two men with disabilities in the upper bracket. Consequently, women with disabilities suffered double jeopardy in the lower salary brackets in 2002 as they were worse off compared to all women and to men with disabilities.

5.5 Members of Visible Minorities

- *The representation of members of visible minority groups increased again dramatically in 2002.*
- *Members of this group had higher shares of hiring and promotions in 2002 compared to 2001, but also a slightly higher share of terminations.*
- *The salary gap narrowed for visible minority men and visible minority women in 2002.*

Representation

REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PER CENT)

In 2002, the workforce under the Act included 77,000 members of visible minorities. Their representation increased again, from 11.7% in 2001 to 12.2% in 2002. This level is a significant improvement for visible minorities from 1987, when their representation was 5.0%. But representation in 2002 was still lower than their labour market availability of 12.6%.

Over three quarters of visible minority employees in the workforce were in Banking and Communications in 2002. Banking had 44.6% of all employees in this designated group in the workforce under the Act, followed by Communications at 31.9%, Transportation at 19.0%, and the Other sectors at 4.4%.

The representation of members of visible minorities increased in three of the four major industrial sectors in 2002. Banking continued to have the highest representation of visible minorities at 18.4% in 2002 (compared to 17.1% in 2001), followed by 11.6% in Communications, 8.0% in Transportation and 7.0% in the Other sectors.

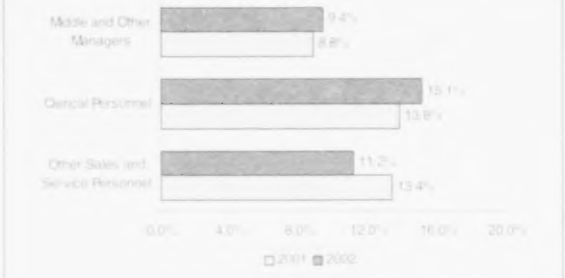
At least 96.3% of visible minority employees in the workforce under the Act in this reporting year were located in four provinces and in the following order of magnitude: Ontario, British Columbia, Quebec, and Alberta. The remaining provinces and territories had combined only 3.7% of all visible minority employees under the Act. Ontario alone accounted for two-thirds of all visible minority employees. This province had 47,500 visible minority employees, followed by British Columbia with 14,000 (or 18.6%). Aside from Ontario and British Columbia, the number of visible minority employees exceeded 1,000 in three other provinces, Quebec (5,850), Alberta (5,300), and Manitoba (1,600). It is noted that Ontario and British Columbia had a combined share of 81.5% of all visible minority employees in Canada, while Quebec had only 7.8%.

In terms of visible minority representation, it was highest in British Columbia at 18.9%, followed by Ontario at 17.0%, with Alberta and Quebec distant third and fourth at 8.6% and 5.2% respectively. The lowest visible minority representation was in Newfoundland at 1.0%.

In 2002, eight out of ten visible minority employees in the workforce under the Act worked in five occupational groups, middle and other managers (8.0%), professionals (18.0%), administrative and senior clerical personnel (7.4%), clerical personnel (38.1%), and semi-skilled manual workers (9.1%).

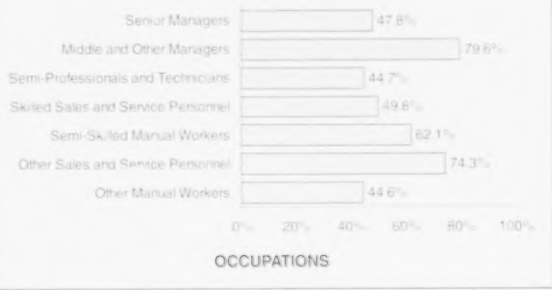
Visible minority employees have been relatively concentrated in the two professional groups (professionals and semi-professionals and technicians) compared to the other designated groups. Over 20.5% of all visible minority employees were professionals in 2002, against 15.1% of women, 12.5% of Aboriginal Peoples, and 15.0% of persons with disabilities. In contrast, only 8.2% of visible minority employees were in the two management groups, compared to 10.4% of women, 9.6% of persons with disabilities and 6.2% of Aboriginal employees.

REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 2001 AND 2002



The representation of visible minority employees increased in 10 occupational groups, notably in middle and other managers (from 8.8% to 9.4%), professionals (from 16.5% to 17.4%), clerical personnel (from 13.8% to 15.1%), and semi-skilled manual work (from 8.5% to 9.4%). It decreased in 4 occupational groups most notably in other sales and service personnel (from 13.4% to 11.1%) and administrative and senior clerical personnel (from 17.5% to 17.0%). Visible minority representation was above the average level of 12.2% in the following four occupations: professionals, supervisors, administrative and senior clerical personnel, and in clerical personnel.

VISIBLE MINORITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW MARKET AVAILABILITY IN 2002



Representativity Index

The representativity index measures the percentage of representation of a designated group against the Canadian workforce. Visible minority employees' representation in the workforce under the Act has reached 12.2% in 2002, which is 96.8% of their expected labour market availability of 12.6%. However, they remain significantly under-represented in 7 occupations: senior management (at 47.8% of availability), middle and other management (79.6% of availability), semi-professionals and technicians (44.7% of availability), skilled sales and service personnel (49.8% of availability), semi-skilled manual workers (62.1% of availability), other sales and service personnel (74.3% of availability) and other manual workers (44.6% of availability).

Hiring

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the Act in 2002 (12.8% compared to 12.7% in the

previous year). This was another historical record for visible minorities (the last peak for visible minority hiring was 12.1% and it was observed in 1997). The 2002 level compares favourably with the share of representation at 12.2%. Almost 10,700 members of visible minority groups were hired into the workforce under the Act in the current reporting year, down from 13,700 last year.

Communications accounted for 40.3% of all visible minority hires in 2002, followed by 32.6% in Banking, 24.6% in Transportation, and only 2.4% in the Other sectors, a sharp decline from 1999 when the Other sectors accounted for almost 6.5% of all hires of visible minorities.

The hiring of members of visible minorities rose in Banking and the Other sectors, but fell in Transportation and Communications. Visible minorities accounted for 16.3% of all hires in Banking in 2002, compared to 13.8% in the previous year. The share was also higher in Communications (from 15.5% to 15.7%), but lower in Transportation (from 10.1% to 8.5%) and the Other sectors (from 8.7% to 6.7%).

Almost 75.0% of all hirings of members of visible minority groups into the private sector workforce under the Act occurred in three occupations, professionals (11.3%), clerical personnel (41.5%), and semi-skilled manual workers (22.0%). The remaining 25.0% was distributed unevenly across the other 11 occupations, 5.4% in middle and other management, and 4.6% in administrative and senior clerical personnel. A very small number of visible minorities (less than 0.1%) were hired as senior managers.

The share of hiring of members of visible minority groups in the workforce under the Act rose in 7 occupational groups in 2002, most significantly in middle and other management (from 9.1% to 10.7%) and supervisors crafts and trades (from 4.4% to 5.8%), and other sales and service personnel (from 13.4% to 16.2%). The share fell in 7 occupational groups most notably in supervisors (from 10.5% to 8.1%), and skilled crafts and trades (from 13.8% to 9.2%).

Terminations

Employers under the Act terminated the employment of 9,600 visible minority persons, which represents 11.0% of all terminations in 2002. There were 9,800 visible minority terminations in 2001, representing 10.8% of all terminations.

Sectorally, Communications accounted for 43.2% of all terminations of visible minority employees in the workforce under the Act, followed by Banking at 33.3%, Transportation at 18.6% and the Other sectors at 4.9%.

The share of terminations of visible minorities rose in all sectors except in Transportation (from 7.9% to 6.6%). It rose in Banking (from 13.8% to 14.1%), and Communications from 12.5% to 13.3%), and the Other sectors (from 6.2% to 7.7%).

In 2002, the number of visible minority employees hired was greater by 1,100 people than those terminated in the workforce under the Act. This was in line with the trend established since 1995. In the period 1995-2002, hirings exceeded terminations in every year for a cumulative positive impact of 10,400 employees.

Promotions

The share of promotions received by members of visible minority groups of all promotion activities by employers under the Act increased from 14.6% in 2001 to 15.2% in 2002. The share in this reporting year is also much higher than the level of representation of visible minority employees of 12.2%. It is also the highest level of promotions received by visible minority employees since the first year of reporting under the Act in 1987. In 2002, 6,400 visible minority employees were promoted compared to 7,400 in 2001.

Almost 90.0% of promotions of members of visible minority groups occurred in Banking and Communications. The remainder was divided between Transportation 6.7% and the Other sectors 4.1%.

The share of promotions of this designated group rose in the three major industrial sectors but fell in the Other sectors. It rose in Banking (from 18.9% to 19.4%), and in Communications from (12.1% to 13.7%), and Transportation (from 6.3% to 6.5%), but fell in the Other sectors (from 9.3% to 8.4%).

The share of promotions of members of visible minority groups in the workforce under the Act, increased in eight occupational groups, most significantly in semi-professionals and technicians (from 6.1% to 7.4%), supervisors crafts and trades (from 3.9% to 6.4%), clerical personnel (from 15.3% to 17.1%). The share fell in four occupational groups, significantly in senior management (from 5.4% to 4.9%), administrative and senior clerical personnel (from 21.6% to 20.2%), and skilled sales and service personnel (from 9.8% to 7.5%).

In 2002, the salary gap narrowed between visible minority men and all men and between visible minority women and all women. Visible minority women earned 95.5% of all women's average salaries compared to 95.1% a year earlier, while visible minority men earned 92.8% of all men's salary compared to 92.2% a year earlier.

PERCENTAGE OF VISIBLE MINORITY WOMEN AND MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED $50,000 OR MORE, 2000 - 2002

	2000 (%)	Change (% points)	2001 (%)	Change (% points)	2002 (%)
Visible Minority Men	38.9	2.7	41.6	3.2	44.8
All Men	44.7	2.8	47.4	3.4	50.8
Visible Minority Women	26.5	1.8	28.3	2.4	30.7
All Women	29.7	2.5	32.2	2.8	35.0

In 2002, 10.7% of visible minority men earned less than $30,000 compared to 7.9% of all men in the workforce under the Act. At the upper end of the salary scale, 44.8% of visible minority men earned $50,000 or more, against 50.8% of all men.

AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX, 2000 - 2002

	2000 (%)	2001 (%)	2002 (%)
Visible Minority Men	92.2	92.2	92.8
Visible Minority Women	95.1	95.1	95.5

Visible minority women were not too far behind all women in terms of salary bands. For instance, 17.3% of visible minority women earned $30,000 or less in 2002 compared to 15.9% for all women. The difference was not as small for women earning $50,000 or more, as 24.4% of visible minority women being in that band compared to 27.8% for all women. These findings confirm the presence of double jeopardy for visible minority women, while visible minority women remain behind all women in every salary band, all women also remain behind all men, creating a double impact that is caused by the minority status. In 2002, the ratio of all women to all men in the lower salary band was 4 to 3, while the same ratio for visible minority women to visible minority men was 6 to 5.

Appendix A: Glossary of Terms

Average Salary Calculations

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employers' reports. Salary information is reported by salary ranges. Estimates of average salaries for full-time work were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. For the highest salary range ($70,000 and over), the mean value for the range was derived in 1987 from projections of the salary distribution curve. For each year following 1987, this value was adjusted using the Consumer Price Index. For reporting year 1997, this value was adjusted to take into account that the highest salary range went from $70,000 and over to $100,000 and over.

Canadian Labour Force

The term "Canadian labour force" (or "labour force") is used to describe those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1995 until May 1996 (the time of the last Census). For persons with disabilities, data from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) conducted by Statistics Canada were used. In this case, the data refers to people aged 15 to 64 years and who worked sometime between January 1, 1986 and June 1991. The Canadian labour force is distinct from the "workforce under the Act" (see definition, below).

Census Metropolitan Area (CMA)

A Census Metropolitan Area is an urban region identified by Statistics Canada as having a population of more than 100,00 people. The Employment Equity Act identifies eight designated Census Metropolitan Areas. They are: Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax.

Changes in Representation

Many factors contribute to the change in the representation of members of designated groups in the workforce under the Act. Some of these factors directly affect the employment situation of members of designated groups in the workforce and relate to employment equity. For instance, the number of employees hired and promoted represents opportunities employers had to improve the representation of designated groups in their workforce. Other factors, such as changes in the rate of self-identification of members of designated groups and changes in the composition of the groups of employers reporting under the Act, affect the statistical profile of the designated groups. However they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups.

Clustering

Refers to the extent to which members of a designated group are found in a particular occupational groups or geographic area. If Aboriginal peoples are concentrated in one type of job, a high percentage of Aboriginal Peoples work at that occupation.

Distribution

Refers to how members of a designated group are spread or dispersed (in terms of percentages) among regions, sectors, occupational groups, salary ranges, etc. For example, if we said that "Women are distributed evenly among the four industrial sectors in the "workforce under the Act", it would mean that 25% of all women in the workforce are found in each of the sectors.

Employment Equity Occupational Groups (EEOG)

Employers are required to categorize their employee data by occupational category on several forms when they prepare their report. The Employment Equity Regulations specify the 14 occupational groups that employers now use. These groups are related to the new National Occupational Classification (NOC) that Statistics Canada uses in collecting labour force data.

Industrial Sector

Most employers covered by the Act fall in one of three main federally regulated sectors in Canada: Banking, Communication and Transportation. For the purpose of this report, the grouping "Other Sectors" includes all Crown corporations and individual industries (e.g., nuclear energy, grain elevators, and metal mines) that fall under federal jurisdiction, but are not included in the first three sectors.

Representation

Refers to the percentage of all employees in a particular occupation, salary range, sector, etc. who are members of a designated group. For example, if 45% of all employees in sector X are women, their representation in that sector is 45%. Similarly, if the representation of women is high in a particular occupation, a high percentage of all employees in it are women.

Terminations

Refers to the number of employees terminated from the workforce. A terminated employee is defined as an employee who retired, resigned, was laid off or dismissed, or otherwise ceased to be an employee in a company covered by the Act.

Wage Gaps

The estimated average salary of women is expressed as a percentage of men's estimated average salary, for full time work. For the other designated groups, the average salaries of men and women in a designated group are expressed respectively as a percentage of the average salaries of all men and of all women in the workforce. This percentage gives an indication of the differences in earning between the groups.

Workforce or Workforce under the Act

In this report, the terms "workforce" or "workforce under the Act" always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity Act. The figures are derived from employers' reports. The workforce under the Act is distinct from the "Canadian

Appendix B: Ratings Methodology

The following rating methodology is based on the numerical data contained in the six reports that employers covered by the Employment Equity Act prepare each year. The ratings provided in the Annual Report to Parliament do not reflect the degree of difficulty encountered by employers in achieving equity for designated groups. The qualitative side of the current or future status of the company and the difficulty of accommodating various designated group members is normally viewed within the context of an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

The purpose of rating employers is:

- *To evaluate quantitatively the situation of designated group members in individual companies covered by the Act and the progress made by the groups in these companies; and*
- *To provide companies with a tool that summarizes their quantitative performance and allows them to make comparisons.*

Please note that the ratings have a limited focus compared to the extensive audits performed by the Canadian Human Rights Commission (CHRC). It is the responsibility of the CHRC to verify whether employers have met their obligations as stipulated in the Employment Equity Act (sections 5, 9 to 15 and 17).

While equalling or surpassing the labour market availability of the four designated groups is an important milestone in achieving a representative workforce, it is not the perfect benchmark for an employer. For example, the occupational distribution of the designated groups has some imperfections such as inadequate educational opportunities. Other barriers to entry also exist in the labour market, and the weakness of the occupational data by industry is that not all available/potential employers are included.

The methodology contains the following elements:

- Six indicators showing representation, clustering, salary gap, hirings, promotions and terminations;
- An alphabetical employer rating based on the sum of the six indicators (A, B, C, D, or Z).

Ratings and Indicators

The ratings provide a measure of the six indicators in a single score. Data gathered from employers and from the Census information on the labour force are used to generate this measure of quantitative performance. A score from 1 to 16 (1 being the least score) is assigned for each designated group in each employer's workforce. Using standard methods in statistics, weights are attached to the component data parts, which ultimately combine to create a rating that summarises all 6 indicators. This comprehensive index is an objective and accurate measure of an employer's quantitative performance.

The six indicators are based on the numerical data submitted annually by individual employers covered by the Act. They reflect the situation of the designated groups in the company's workforce at the end of a calendar year. They indicate the progress experienced by the designated group members in representation, occupational distribution and salary, as well as their shares of hirings and promotions and the company's efforts in retention.

A good situation would meet the following conditions:

- An employer's workforce should mirror the labour market availability of a designated group in the Canadian labour market
- Members of designated groups would work in the same types of jobs as other employees in the same organisation as reflected in the 14 occupational categories, and receive adequate shares of hirings and promotions.
- Members of designated groups would earn, on average, the same salaries as other employees in the same organisation, and not adversely suffer terminations.

Indicator 1 - Representation

Indicator 1 measures the representation of designated groups in the employer's workforce against the labour market availability of the designated group. Availability data are used as an external benchmark for the employer, and its calculation is based on Canadian census data for provinces and CMAs in which the employer has employees.

Shares of designated groups in an employer's workforce are compared against the labour market availability for each designated group.

Example:

Zoom Airlines has 1,000 employees, of whom 100 (or 10%) are members of visible minority groups. The labour market availability of visible minority groups is 9%. Zoom Airlines is considered having adequate representation for this designated group since its representation is equal to/higher than the labour market availability.

Scoring for Indicator One

The scores for this indicator range from 0 to 4, as explained below:

- A representation that is 90% and over of labour availability receives 4 points;
- A representation between 75% and 89% of availability receives 3 points;
- A representation between 65% and 74% of availability receives 2 points;
- And a representation between 50% and 64% receives one point.
- Any representation of less than 50% of the labour market availability receives no points.

Example:

In Zoom Airlines, women represent 40% of the employer's workforce, and their labour market availability is 45%, then the ratio of representativity would be 89% (40 divided by 45), and the employer receives 3 points.

Indicator 2 - Clustering

Indicator 2 tests clustering, showing the degree to which designated groups are equitably represented in all 14 occupational groups. It measures the extent of concentration of designated groups in the 14 occupational groups by weighing their representation and percentage share in each occupational group, and calculating an occupational equity index. The objective is to determine whether members of a designated group are concentrated in particular types of jobs that tend, for example, to offer lower salaries and less chance for advancement than those held by the rest of an organisation's employees.

Example:

The Thrifty Trust Company employs 3,000 people, 2,000 of whom are women. About 600 (20%) employees of all employees are in the Middle and Other Managers occupational groups. However, only 6% of women are in these occupations, although they represent 66%

Senior Managers	6
Middle and Other Managers	5
Professionals	4
Semi-professionals and technicians	3
Supervisors	3
Supervisors: Crafts and Trades	3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3
Skilled Sales and Service Personnel	3
Skilled Crafts and Trades Workers	3
Clerical Personnel	3
Intermediate Sales and Service Personnel	2
Semi-Skilled Manual Workers	2
Other Sales and Service Personnel	2
Other Manual Workers	1

of all employees in the company. Most women are working in lower-end Clerical Workers jobs. These figures indicate that women are under-represented in the managerial jobs, with a large concentration of women working in a particular area (in this case, the lower end clerical jobs).

Scoring for Indicator Two

There are 14 occupational groups for employment equity purposes (EEOGs). They represent groupings of 522 individual occupations classified according to the National Occupational Classification code (NOC). In NOC, jobs are classified according to "skill type" (the type of work performed) and "skill level" (the minimum level of education or experience required of the job). The skill levels associated with the classification system are used to assign a value to each of the fourteen EEOGs (shown in the chart below). The representation share of a designated group found in an occupation is then multiplied by each value. For example, the EEOG 'Senior Managers' is accorded a value of 6, and 'Other Manual Workers', at the lower-end, a value of 1. The other 12 EEOGs are assigned weights anywhere between 2 and 5. The results of each calculation are added up and the sum is divided by the percentage representation of the group in the employer's workforce to obtain an equity index.

The index of an equitably distributed designated group is 100. An index below 100 denotes that the group occupies lower occupational levels. The lower the index (below 100) the greater the degree to which the designated group is "compressed" or clustered in the lower occupational levels of the employer's workforce.

The scores for this indicator range from 0 to 3, as explained below:

- If the value of the index obtained for the designated group were at least 90%, the company would receive a score of 3 points towards the calculation of its rating for that designated group.
- If the value index obtained for the designated group were between 65% and 89%, the company would receive a score of 2 points.
- Results between 50% and 64% would receive one point.
- If the result were below 50%, the company would receive a score of 0 for that designated group.

Indicator 3 - Salary Gap

Indicator 3 compares average full-time salaries of the designated groups against the control group. The objective is to determine the distribution of designated group members among the various salary ranges to determine the extent to which their salaries differ from those of the control group. Three salary ranges are used: under $30,000; $30,000 to $49,999; and over $50,000.

Scoring for Indicator Three

For scoring purposes, each of the three salary ranges has a weighting value assigned to it:

- $50,000 and over gets a weight of 3,
- $30,000 to $49,999 gets a weight of 2, and
- Less than $30,000 gets a weight of 1.

Example:

To assess the "fairness" of the salaries of members of a given designated group in relation to other workers at Triple-T Transport, these steps are followed:

- For each of the three salary ranges (column one), the weighting value (column 2) is multiplied by the percentage representation of members of the particular designated group (column 3). The results of this multiplication are shown in column 5 and are added together in the last row.
- These steps are repeated for each designated group as well as for the control group.
- The total result for the designated group is compared to the total result for the control group.

		DESIGNATED GROUP		CONTROL GROUP	
SALARY RANGE	VALUE	PERCENTAGE REPRESENTATION	WEIGHT	PERCENTAGE REPRESENTATION	WEIGHT

The cumulative weight of 2.13 for the designated group is divided by the cumulative weight of the control group, 2.20, to arrive at the ratio of the salary of the designated group to the control group of 96.8%.

The score for this indicator range from 0 to 3 points, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group is at least 90% of the value obtained for the control group (96.8%), the company would receive a score of 3 for the designated group towards the calculation of the rating.
- If the value obtained for the designated group had been between 65% and 89% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 2 for the designated group.
- If the value obtained for the designated group had been between 50% and 64% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for the designated group.
- Any values below 50% would earn 0 points for the company.

Indicator 4 - Hirings

This indicator measures hirings of designated groups against their labour market availability. The percentage of a designated group out of all hiring activities by an employer is compared to the labour market availability of the designated group.

Scoring for Indicator Four:

According to its report, Power Gram had 250 employees on December 31, 2002. Of these, 110 were women. The labour market availability of women is 46%. Using these numbers we could calculate the percentage of women hired:

110 / 250 * 100 = 44%

This result is divided by the labour market availability:

44% / 46% = 96%

Scoring for Indicator Three

For scoring purposes, each of the three salary ranges has a weighting value assigned to it:

- $50,000 and over gets a weight of 3,
- $30,000 to $49,999 gets a weight of 2, and
- Less than $30,000 gets a weight of 1.

Example:

To assess the "fairness" of the salaries of members of a given designated group in relation to other workers at Triple-T Transport, these steps are followed:

- For each of the three salary ranges (column one), the weighting value (column 2) is multiplied by the percentage representation of members of the particular designated group (column 3). The results of this multiplication are shown in column 3 and are added together in the last row.
- These steps are repeated for each designated group as well as for the control group.
- The total result for the designated group is compared to the total result for he control group.

		DESIGNATED GROUP		CONTROL GROUP	
SALARY RANGE	VALUE	PERCENTAGE REPRESENTATION	WEIGHT	PERCENTAGE REPRESENTATION	WEIGHT
$50,000	3	29%	0.87	30%	0.9
$30,000 to $49,999	2	55%	1.10	60%	1.2
Less than $30,000	1	16%	0.16	10%	0.1
Total		100%	2.13	100%	2.20

The cumulative weight of 2.13 for the designated group is divided by the cumulative weight of the control group, 2.20, to arrive at the ratio of the salary of the designated group to the control group of 96.8%.

The score for this indicator range from 0 to 3 points, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group is at least 90% of the value obtained for the control group (96.8%), the company would receive a score of 3 for the designated group towards the calculation of the rating.
- If the value obtained for the designated group had been between 65% and 89% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 2 for the designated group.
- If the value obtained for the designated group had been between 50% and 64% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for the designated group.
- Any values below 50% would earn 0 points for the company.

Indicator 4 - Hirings

This indicator measures hirings of designated groups against their labour market availability. The percentage of a designated group out of all hiring activities by an employer is compared to the labour market availability of the designated group.

Scoring for Indicator Four:

According to its report, Power Grain had 250 employees on December 31, 2002. Of these, 110 were women. The labour market availability of women is 46%. Using these numbers we could calculate the percentage of women hired:

110 / 250 * 100 = 44%

This is divided by the labour market availability:

44% / 46% = 96%

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Using the Power Grain example, we get a result of 96%. Because the score was 90% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between 50% and 89%, the company would have received a score of 1.
- If the result were less than 50%, the company would receive a score of 0.

Indicator 5 - Promotions

This indicator shows whether designated groups receive a fair share of promotions commensurate with their representation in the workforce. It compares the representation of the group in the employer's workforce with the share of promotions that the group's members received. Since the number of promotions tends to decrease as people go up in the hierarchical structure of a company, different types of promotions have different impacts, in terms of salary and status in the company. This bias is corrected by adjusting the total number of promotions that all groups received with weights ranging from 1 to 6 depending on the occupational group in which they occurred. The approach is similar to the one used in calculating indicator 2 (see values assigned to the 14 occupational groups on page 77). The shares of representation of the designated group are adjusted the same way.

The adjusted shares of promotions are then compared to the adjusted shares of representation.

Scoring for Indicator Five

For example, about 10% of Unlimited TV's workforce belongs to group X (i.e., their adjusted representation is 10%). In 2002, the group received about 12% of the adjusted promotions that took place in the company. Therefore members of the group apparently received at least their fair share of promotions.

Using the Unlimited TV example, we could compare the adjusted share of promotions of group X to its adjusted representation in the company's workforce in the following manner:

Ratio of promotions to representation:

(12% / 10%)*100 = 120%

Therefore, the share of promotions is 0.2 or 20% superior to the share of representation.

The scores for indicator five range from 0 to 2, as explained below:

- Because the result was 90% or greater, the company would receive 2 points towards the calculation of the rating.
- A result between 50% and 89% would receive 1 point.
- A result of less than 50% would yield no points.

Indicator 6 - Terminations

Indicator 6 measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. It compares the percentage of terminations of each designated group as a proportion of the group's representation in the employer's workforce to the percentage of total terminations divided by the total number of employees. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated compared to their representation in the organisation.

Scoring for Indicator six

International Traders Inc. had 1,000 employees on December 31, 2002, of whom 200 were women. The company terminated 90 employees of whom 25 were women.

To measure the impact of terminations on women, the percentage of women terminations to women's representation is calculated first:

25 / 200 = 12.5%

Then the percentage of all terminations as a ratio of all employees is calculated:

90 / 1,000 = 9%

By dividing the two ratios, we can obtain a measure of the impact:

12.5% / 9% = 1.39
(Or approximately 140%)

This means that women are terminated at a disproportionately higher level compared to their presence in the organisation.

The scores for this indicator range from 0 to 2:

- A ratio of women's terminations to total terminations of 90% and over would receive no points.
- That between 50% and 89% would receive one point.
- A result of less than 50% would yield two points.

Total Result for the Rating

The points obtained for indicators 1 to 6 are added to arrive at a total score for the rating of an employer. The maximum total score for a rating is 16 (100%). An alphabetical mark is granted for each score, where a score of 13-16 gets an "A", a score of 11-12 gets a "B", a score of 8-10 gets a "C", and a score of 1-7 points gets a "D". A report that is received after the deadline gets an "L" citation. Employers who submit no report for a designated group get an "R" citation (no report submitted). When an employer has less than 10 full-time employees, an asterisk will appear next to the rating for a designated group (e.g., B*).

Special Situations

No Representation Problem

When a company reports no members of a certain designated group in its workforce, it gets a "Z" for that group. A "Z" is the lowest rating, with zero representation of a designated group.

No-activity Problem

Where an employer reports no activity in hiring, promotion, and termination, the calculation of the rating will be adjusted and will include only those indicators where an activity has taken place.

Small Numbers Problem

When representation, hiring, promotion, and termination numbers of a designated group are very small (less than five employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is significant.

B1 • RATINGS SCORES

SIGNIFICANT NUMBERS	NO-ACTIVITY AND SMALL NUMBERS PROBLEM		
RATING	INDICATORS (1-6)	INDICATORS (1-3) CALCULATED	INDICATORS (1-3) PLUS 1 FROM (4-6) CALCULATED
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

B2 • RATINGS SCHEDULE FOR A DESIGNATED GROUP

RATING	INDEX	CITATION
A	80-100	Very Good Performance in all six indicators
B	70-79	Good performance
C	60-69	Moderate to Less than Average Performance
D	<60	Poor performance
Z	0	Employer has no members of a designated group in the workforce
L	-	Report or corrected report was submitted 30 days after deadline
R	-	No report submitted

B3 • EXAMPLE ASSIGNMENT OF A RATING FOR A DESIGNATED GROUP

INDICATOR	POINTS EARNED	MAXIMUM POINTS
Representation	2	4
Clustering	2	3
Salary Gap	2	3
Hirings	2	2
Promotions	1	2
Terminations	2	2
Total	11	16
Rating	11 of 16	B

B4 • RATING OF EMPLOYERS

NAME OF EMPLOYER	NUMBER OF EMPLOYEES	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLE	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
Air Waves	485	B	C	D	D
Sirius Networks	1,327	C	B	B	A
Condor Machines	341	A	B	A	A
International Traders	3,122	A	A	B	C

Appendix C: GPI Methodology (Good Practices Index)

Section 18 of the *Employment Equity Act* states the following:

18. *(6) An employer shall include in a report a description of*

(a) the measures taken by the employer during the reporting period to implement employment equity and the results achieved; and;

(b) the consultations between the employer and its employees' representatives during the reporting period concerning the implementation of employment equity.

While the employer ratings are used to measure progress by employers in their statistical profile, the Good Practices Index (GPI) measures the degree of the fulfillment of the obligation to submit a timely and complete narrative report. The GPI is a summary measure of the fulfillment of the reporting obligation to complete a timely narrative report with its three elements: results, measures and consultations. It is not intended as a rating of the contents of the narrative reports. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) uses the employer annual reports, including narratives, in its conduct of audits of employers under the *Employment Equity Act*.

The GPI has a maximum value of five points and a minimum of zero. An employer can obtain one point by simply meeting the deadline (i.e., submitting the narrative report anytime between January 2 and June 1st). The employer earns one point for the inclusion of each of the three elements of the narrative:

1. Measures undertaken to improve the situation of the designated groups (one point).
2. Results of measures taken in previous years (one point).
3. Consultations with employees' representatives including unions (one point).

A fifth point is obtained when an employer realizes that the statistical report contains abnormal variations from the previous year (in the counts of representation, hiring, terminations, and promotions), and provides an appropriate explanation in the narrative. If the statistical report contained no variations, the employer should state that in the narrative and that will still earn one point.

HRSDC staff will alert employers of the missing elements in their narrative report during the 30-day period that follows the submission of their report. Employers will have an opportunity to report on these missing elements and avoid losing points. HRSDC staff will not verify the contents of the narrative report as these are used by the CHRC in the conduct of audits. However, HRSDC will ensure that no fraud is involved in the preparation of the report (such as submitting the same narrative report from previous years, including irrelevant text). An accurate, timely and full report is expected from each employer so that credible data is passed to the CHRC and is used in the preparation of the Minister of Labour's Annual Report to Parliament.

Scoring Examples

Employer X *submitted a report on May 30, which includes a narrative report containing measures, results and consultations. The narrative also explained the reasons why the workforce in the Quebec branch went down from 150 to 20 employees ("only administrative staff was kept in Quebec; all other staff moved to headquarters"), and why the total workforce of Employer X increased from 1,100 to 2,900 ("because the employer acquired two other companies during the calendar year, namely, ...").*

This employer obtains a maximum GPI score of 5 points for the narrative report.

Employer Y *submitted a report on June 15. The narrative portion contained measures and results but no consultations. The statistical portion of the report had noticeable variations that were not explained in the narrative. This employer receives a GPI of 2 points, and loses 3 points.*

- *for missing the legislated deadline of June 1;*
- *for failing to report on consultations; and*
- *for failing to explain the variations in the statistical portion of the report.*

Appendix D: Federal Public Service and Federal Contractors

The data for the Federal Public Service is based on the fiscal year ending March 31, 2002.

The data for the Special Operating Agencies is the most recent data available.

The data for the Federal Contractors is based on calendar year 2002. Future updates to this table may include more details.

Federal Public Service as of March 31, 2002

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	23,846	16,713	70.1	813	3.4	1,895	7.9	1,683	7.1
National Defence	17,761	6,527	36.7	407	2.3	956	5.4	704	4.0
Correctional Service Canada	13,961	5,789	41.5	862	6.2	776	5.6	595	4.3
Public Works and Government Services Canada	12,321	6,239	50.6	276	2.2	690	5.6	930	7.5
Fisheries and Oceans Canada	9,905	2,947	29.8	217	2.2	227	2.3	296	3.0
Health Canada	8,365	5,562	66.5	578	6.9	389	4.7	956	11.4
Statistics Canada	6,076	3,111	51.2	126	2.1	319	5.3	645	10.6
Agriculture and Agri-Food Canada	5,624	2,490	44.3	134	2.4	230	4.1	368	6.5
Industry Canada	5,306	2,586	48.7	120	2.3	285	5.4	435	8.2
Environment Canada	5,256	2,099	39.9	101	1.9	194	3.7	406	7.7
Citizenship and Immigration Canada	4,781	3,010	63.0	116	2.4	280	5.9	652	13.6
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,364	3,388	77.6	174	4.0	228	5.2	210	4.8
Transport Canada	4,282	1,750	40.9	98	2.3	218	5.1	313	7.3
Natural Resources Canada	4,271	1,623	38.0	91	2.1	168	3.9	341	8.0
Department of Justice Canada	4,239	2,721	64.2	142	3.3	220	5.2	371	8.8
Indian and Northern Affairs Canada	3,740	2,305	61.6	1,117	29.9	114	3.0	184	4.9
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,689	1,769	48.0	79	2.1	126	3.4	230	6.2
Veterans Affairs Canada	3,493	2,421	69.3	96	2.7	185	5.3	209	6.0
Canadian Heritage	1,760	1,193	67.8	57	3.2	85	4.8	129	7.3
Public Service Commission of Canada	1,494	1,000	66.9	48	3.2	104	7.0	141	9.4
Canadian International Development Agency	1,438	837	58.2	33	2.3	61	4.2	111	7.7
Passport Office	1,065	776	72.9	25	2.3	34	3.2	110	10.3
Treasury Board of Canada Secretariat	1,050	642	61.1	24	2.3	71	6.8	77	7.3
Department of Finance Canada	992	492	49.6	13	1.3	33	3.3	70	7.1
Immigration and Refugee Board	891	602	67.6	24	2.7	40	4.5	189	21.2
Canadian Grain Commission	685	219	32.0	29	4.2	44	6.4	60	8.8
Privy Council Office	662	383	57.9	19	2.9	23	3.5	26	3.9
National Archives of Canada	620	315	50.8	19	3.1	35	5.6	23	3.7
Atlantic Canada Opportunities Agency	529	294	55.6	9	1.7	19	3.6	5	0.9
National Library of Canada	486	311	64.0	13	2.7	27	5.6	27	5.6

Federal Public Service as of March 31, 2002

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Canadian Space Agency	462	184	39.8	4	0.9	8	1.7	44	9.5
Registry of the Federal Court of Canada	456	303	66.4	10	2.2	31	6.8	37	8.1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	376	220	58.5	8	2.1	24	6.4	19	5.1
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	369	210	56.9	5	1.4	14	3.8	22	6.0
Western Economic Diversification Canada	353	195	55.2	21	5.9	26	7.4	37	10.5
National Parole Board	298	231	77.5	16	5.4	18	6.0	15	5.0
Solicitor General Canada	280	169	60.4	11	3.9	15	5.4	14	5.0
Office of the Chief Electoral Officer	257	122	47.5	9	3.5	17	6.6	14	5.4
Canadian Transportation Agency	256	150	58.6	4	1.6	17	6.6	13	5.1
Transportation Safety Board of Canada	229	79	34.5	2	0.9	8	3.5	11	4.8
Canadian Human Rights Commission	207	137	66.2	9	4.3	25	12.1	19	9.2
Communication Canada	182	112	61.5	3	1.6	5	2.7	2	1.1
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	158	101	63.9	8	5.1	13	8.2	12	7.6
Office of the Secretary to the Governor General	150	93	62.0	1	0.7	13	8.7	8	5.3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	138	78	56.5	2	1.4	9	6.5	5	3.6
Canadian Centre for Management Development	137	97	70.8	8	5.8	3	2.2	6	4.4
Tax Court of Canada	118	78	66.1	5	4.2	7	5.9	6	5.1
Office of the Commissioner of Official Languages	115	72	62.6	5	4.3	3	2.6	2	1.7
Status of Women Canada	111	104	93.7	4	3.6	9	8.1	13	11.7
Canada Industrial Relations Board	92	61	66.3	1	1.1	3	3.3	3	3.3
Canadian International Trade Tribunal	85	45	52.9	0	0.0	2	2.4	4	4.7
Canadian Dairy Commission	61	34	55.7	0	0.0	0	0.0	2	3.3
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	52	34	65.4	2	3.8	2	3.8	2	3.8
Patented Medicine Prices Review Board Canada	38	21	55.3	0	0.0	1	2.6	4	10.5
Canadian Forces Grievance Board	35	24	68.6	3	8.6	0	0.0	2	5.7
International Joint Commission	31	11	35.5	0	0.0	0	0.0	1	3.2
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	23	11	47.8	0	0.0	1	4.3	1	4.3
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	13	61.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Military Police Complaints Commission	20	13	65.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Federal Public Service as of March 31, 2002

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Canadian Human Rights Tribunal	16	10	62.5	1	6.3	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	12	7	58.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	11	7	63.6	0	0.0	2	18.2	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	10	6	60.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Law Commission of Canada	10	8	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	8	3	37.5	0	0.0	0	0.0	1	12.5
Copyright Board Canada	6	3	50.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7
Civil Aviation Tribunal of Canada	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Millennium Bureau of Canada	4	2	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	157,510	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8

Federal Public Service as of March 31, 2002

Special Operating Agencies "Separate Employers" 2002

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Canada Customs and Revenue Agency	50,000	29,888	58.7	1,272	2.5	2,712	5.3	6,182	12.1
Canadian Food Inspection Agency	5,585	2,508	44.9	84	1.5	162	2.9	369	6.6
Canadian Forces Personnel Support Agency	5,800	3,706	63.9	87	1.5	110	1.9	75	1.3
Canadian Nuclear Safety Commission	481	193	40.1	11	2.3	14	2.9	56	11.6
Canadian Security Intelligence Service[1]	2,091	962	46.0	27	1.3	56	2.7	171	8.2
Communications Security Establishment	1,215	429	35.3	10	0.8	38	2.6	43	3.5
The Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada	160	76	47.5	1	0.6	4	2.5	22	13.8
The National Energy Board of Canada	310	177	57.1	10	3.2	15	4.8	28	9.0
The National Film Board of Canada	447	128	28.6	6	1.3	5	1.1	28	6.3
The National Research Council of Canada	3,711	1,262	34.0	28	0.8	104	2.8	503	13.6
The Natural Sciences and Engineering Research Council	317	227	71.6	3	1.0	10	3.2	11	3.5
Office of the Auditor General of Canada	587	318	54.2	9	1.5	16	2.7	46	7.8
Office of the Superintendent of Financial Institutions	460	198	43.0	3	0.7	20	4.3	87	18.9
Parks Canada	5,046	2,055	40.7	446	8.8	275	5.5	105	2.1
The Social Sciences and Humanities Research Council	170	117	68.8	4	2.4	13	7.6	7	4.1
Statistical Survey Operations	2,466	1,953	79.2	74	3.0	111	4.5	210	8.5
Total	78,846	44,197	56.1	2,075	2.6	3,665	4.6	7,943	10.1

1. *Total number of employees in Column 1 is estimated from 2001 figures.*

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
3M Canada Company	1,908	Anixter Canada Inc.	480
ABB Canada Inc.	2,628	Aoco Limited	300
ABB-Bomem Inc.	180	AON Reed Stenhouse Inc.	1,500
Accenture Inc.	1,200	APG Solutions & Technologies Inc.	400
Acco Canada Inc.	212	Apotex Inc.	450
Acklands-Grainger Inc.	2,000	Apple Canada Inc.	124
Acres International Limited	680	APV Canada Inc.	118
Acrodex Inc.	250	Aramark Canada Ltd.	8,249
Acton International Inc.	500	Arborite division de/of Premark Canada Inc.	200
Adcom Inc.	100	Archive Iron Mountain	780
Adecco Employment Services Limited	500	Armtec Limited	380
ADGA Group Consultants Inc.	350	Arteif Furniture Manufacturing Inc.	107
ADI Group Inc.	140	Arthur Andersen LLP	1,800
Adobe Systems Inc.	362	Artopex Plus Inc.	290
ADT Security Services Canada Inc.	1,200	Ash Temple Ltd.	485
AGAT Laboratories Ltd.	250	Ashland Canada Corp.	523
Agfa Inc.	253	Astra/Zeneca Canada Inc.	1,500
Agilent Technologies Canada Inc.	315	ATCO Gas and Pipelines Ltd.	2,000
Ahearn & Soper Inc.	135	Atco Structures Inc.	225
Air Liquide Canada Ltée	2,000	Atlantic Blue Cross Care	675
Aircraft Appliance & Equipment Ltd.	125	Atlantic Building Cleaning Limited	470
AIT Corporation	115	Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	278
Ajilon Canada Inc.	184	Atlantic Wholesalers Limited	7,000
Alberta Cancer Board	1,200	Atlantis Systems International	166
Alberta Research Council	500	Atlas Specialty Steels Div. of Slater Stainless Court	635
Alcatel Canada Inc.	550	Aurora Laboratory Services Ltd./ALS Chemex	240
Algonquin College of Arts & Technology	1,300	Autodesk Canada Inc.	386
Aliments Martel Inc.	383	Avcorp Industries Inc.	485
All Care Health Services Limited	450	Aventis Pasteur Limited	949
Allard-Johnson Communications Inc.	140	Aventis Pharma Inc.	657
Allied International Credit Corp.	380	Avery Dennison Canada Inc.	220
Allied Shipbuilders Ltd.	109	Aviscar Inc./Avis Rent-A-Car	1,350
Alliedsignal Aerospace Canada	1,142	Avnet International Canada Ltd.	170
Allstream Corp.	2,420	Av-tech Inc.	200
Allstream IT Services	350	AVW Telav Inc.	611
Alstom Canada Inc. Appareillage haute tension	250	Axidata Inc.	150
Alumicor Limited	270	Azon Canada Inc.	139
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre Kingston	180	Babcock & Wilcox Canada	1,100
Amec Earth & Environmental Ltd.	900	Ballard Power Systems Inc.	700
AMEC Inc.	1,200	Bardon Supplies Limited	280
Amex Canada Inc.	3,700	Bartle & Gibson Ltd.	300
Amphenol Canada Corp.	225	Baxter Corporation	300
AMS Management Systems Canada Inc.	112	Baxter Foods Limited	390
Anachemia Canada Inc.	123	Bayer Inc.	2,006
Andrew Sheret Ltd.	220	BD Canada (Becton Dickinson and Company)	202

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
BDO Dunwoody LLP	2,000	Campbell Ford Sales Ltd.	130
BDP Business Data Services Limited	750	Canac Marquis Grenier Ltée	500
Beaulieu Canada	1,700	Canad Corporation of Manitoba Inc.	1,300
Beckman Coulter Canada Inc.	183	Canada Bread Atlantic Limited	1,000
Bee Clean Building Maintenance Inc.	400	Canada Bread Company, Limited	3,000
Bell Helicopter Textron	1,300	Canada Capital Building Services Ltd.	120
Belron Canada Inc.	955	Canada Catering Co. Limited	600
Best Facilities Services Ltd.	520	Canadian Bank Note Co Ltd.	500
Betz Dearborn Inc.	180	Canadian Blue Bird	440
BF Goodrich Landing Gear Division, Oakville	592	Canadian Buttons Limited	381
Biorex Inc.	125	Canadian Corps of Commissionnaires	18,000
Black & McDonald Limited	1,200	Canadian Linen and Uniform Service	1,800
BOC Canada Limited	1,000	Canadian Niagara Hotels Inc.	1,200
Bodycote Materials Testing Inc.	530	Canadian Standards Association	500
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd.	285	Canadian Technical Tape Ltd.	100
Boeing Canada Technology	850	Canadian Waste Services Inc.	3,578
Boeing Canada Technology	650	Canamera Foods	782
Bolands Limited	200	Cancer Care Ontario	250
Bombardier Aeronautique	17,401	Canon Canada Inc.	400
Bombardier Inc.	24,200	Caris-Universal Systems Ltd.	150
Bosch Rexroth Canada Corp.	360	Carleton University	2,500
Boulangerie Lanthier Ltée/Lanthier Bakery Ltd.	150	Carrier Canada Ltd.	450
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc.	5,686	Carsen Group Inc.	115
Bowdens Media Monitoring Limited	270	Carswell Publishing, a Division of Thomson Canada	587
Bridge Brand Food Services Ltd.	858	Cartem Inc.	155
Bridgestone Firestone Canada Inc.	1,800	Carter-Horner Corp.	230
Bristol Aerospace Ltd.	1,500	Cascades East Angus Inc.	300
Bristol Myers Squibb Canada Inc.	450	Cascades Resources	581
Brookfield Lepage Johnson Controls	1,690	Casino Nova Scotia Hotel	302
Brother International Corporation Ltd.	136	Castrol Canada Inc.	135
Browning-Ferris Industries Ltd.	500	Catholic Social Services	1,200
BTI Canada Inc.	900	CBCL Limited	150
Buck Consultants Limited	175	CCH Canadian Limited	360
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	180	CDI Corporate Education Services	1,000
Burns Int'l Security Services Limited	3,205	CEGEP Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Burntsand Inc.	105	Centennial Foods Corporation Ltd.	515
C & D Cleaning and Security Services Ltd.	250	Central Health Services/Retirement Residences Inc.	2,400
Cablecom Int'l Network Cabling Inc.	180	Central Precision Limited	158
CAE Inc.	4,026	Centre de recherche industrielle du Québec	250
Cafeteria de la Capitale Inc.	176	Centre Hospitalier Universitaire de Québec	7,000
Caisse centrale Desjardins	250	CenturyVallen Limited	290
Calcon Management LP as Agent of Balboa Land Investments Inc.	350	CGI (formely Cognicase Inc.)	2,800
Calian Limited	110	CH2M HILL Canada Limited	430
Cameo Inc.	2,000	Champion Road Machinery Ltd.	827
Camosun College	1,000	Château Cartier Resort	180

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Chaussures STC Inc.	125	Corporation Compuware du Canada	132
Chemise Empire Ltée	115	Corporation de l'Ecole Polytechnique	1,500
Chemise JMI Shirts Inc.	215	Corporation Technologies Eicon	350
Chesapeake Display and Packaging	101	CPI Canada - Communications & Power Industries Canada Inc.	326
Chevron Canada Limited	370	Crane Canada Inc.	393
Chip Reit No.32 Operations Ltd.	220	CS Brooks Inc.	890
CIA Inc.	150	CSG Security Inc.	850
CIMA Société d'Ingénierie	425	Cummins Est du Canada Inc.	290
Cisco Systems Canada Co.	355	Cummins Mid Canada Ltd.	128
CIT Financial Limited	700	Cummins Ontario Inc.	100
Cité de la Santé de Laval	2,856	Custom Foam Systems Ltd.	130
Clariant (Canada) Inc.	161	Cutler-Hammer Engineering Services Division	100
Clarica Life Insurance Company	7,500	D. Bertrand et Fils Inc.	184
Clean Harbors Canada Inc.	550	DaimlerChrysler Canada Ltd.	14,200
Cleyn & Tinker Inc.	634	Dairyworld Foods	2,500
CMC Electronique Inc.	1,012	Dalhousie University	4,200
Coast Hotels Limited	800	Dalsa Inc.	250
Coast Paper Limited	360	Danka Canada Inc.	700
Cochrane Group Inc.	300	Data Business Forms	1,325
Cognos Inc.	1,493	Data General (Canada) Co.	135
Collectcorp Group of Companies	300	Datacard Canada Inc.	100
Collège Ahuntsic	800	Davey Tree Services A Division of Davey Tree	150
Collège universitaire de Saint-Boniface	250	Decision One Corporation	242
Colony Hotel Toronto SingDeer Investment Ltd.	360	Delcan Corporation	500
Com Dev Ltd.	570	Dell Computer Corporation	492
Comcare Health Services	5,200	Deloitte & Touche LLP	6,600
Communications Québecor Inc.	13,100	Delphi Solutions Corp.	200
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	18,000	Delta Bessborough - Legacy Hotels Corporation	185
Compugen Inc.	425	Delta Chelsea - Great Eagle Hotels (Canada) Ltd.	849
Computer Associates Canada Ltd.	170	Delta Ottawa Hotel & Suites	220
Computer Sciences Canada Inc.	700	Delta Vancouver Suites (Delta Hotels)	135
Concentra Managed Care Inc.	115	Deschênes & Fils Ltée	316
Concordia University	2,848	Dessau-Soprin Inc.	1,250
Conestoga-Rovers & Associates Limited	1,000	Diamond and Schmitt Architects Incorporated	110
Connors Bros Limited	1,500	Diemaco (1984) Inc.	100
Conor Pacific Canada	100	Dillon Consulting Limited	330
Consolidated Service Industries Corporation	180	DISCO Tissus de performance	450
Consoltex Inc.	853	Distal Inc.	250
Cookshire Tex Inc.	120	Dollar Thrifty Automotive Group Canada Ltd.	435
Co-Op Atlantic	682	Dolico Printing The Dolico Corporation	300
Corel Systems Corporation	500	Domtar Inc.	12,000
Corpay Presentation Group	240	Domtar Inc.	12,000
Corporate Express Canada Inc.	1,000	Domus Building Cleaning Co Ltee	450
Corporate Express Produit de Bureau Inc.	335	Dorothea Knitting Mills Ltd.	300
Corporate Health Consultants Ltd.	500	Doubletex Inc.	500

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Dover Industries Limited	525	Esselte Canada Inc.	200
Downeast Communications	460	Evans Consoles Inc.	270
Drake International Inc.	5,000	Eveready Canada	250
DRS Flight Safety and Communications	300	Everest & Jennings Canadian Ltd.	131
DST Output Canada Inc.	194	Excalibur Learning Resource Centre	140
Dufferin Construction Company	789	Exide Canada Inc. Battery Division	170
Duo Communications of Canada Ltd.	168	Expro Technologies Inc.	351
Dupont Canada Inc.	4,300	Fairmont le Château Frontenac	643
Durham Furniture Inc.	700	Fairmont le Reine Elizabeth	714
DY 4 Systems Inc.	200	Farmers Co-operative Dairy Limited	610
Dynamic Maintenance Ltd.	150	Federated Co-Operatives Ltd.	2,700
Dynex Facility Services Inc.	240	Fellfab Limited	195
E S Fox Limited	1,000	Financial Collection Agencies (International) Inc.	600
E I Canada Limited	180	Finning International Inc.	250
Eagle-Picher Energy Products Corporation	180	Fisher Scientific Company	420
Earth Tech Canada Inc.	1,000	Ford Motor Co of Canada Ltd.	16,000
Eau Claire Hotel Operating Trust	280	Forintek Canada Corporation	187
EBA Engineering Consultants Ltd.	450	Formica Canada Inc.	368
EBCO Industries Ltd.	158	For-Net Inc.	900
Ecolab Co.	520	Franklin Empire Inc.	260
Ecole de Langues de l'Estrie Inc.	300	Friesens Corporation	596
Ecole de langues La Cite Inc.	130	Frisco Bay Industries du Canada Limitée	180
Edmonton Meat Packing Ltd.	150	Frontier Confertech (Canada) Inc.	165
EDS Canada Inc.	6,753	Fuji Photo Film Canada Inc.	250
Edulinx Canada Corporation	621	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	1,771
EECOL Electric Ltd.	500	Future Electronics Inc.	2,417
Elan Data Makers Div Horton Trading Ltd.	250	G&K Services Canada Inc.	1,112
Electro Sonic Inc.	400	G. A. Boulet Inc.	155
Eli Lilly & Co.	760	G.N. Johnston Equipment Co. Ltd.	749
EMC Corporation of Canada	190	Garda du Canada	3,000
Emco Limited	700	Garlock of Canada Ltd.	271
EMS Technologies Canada Ltée	530	GasTOPS Ltd.	120
Enfield Cleaning Services Ltd.	115	Gaz Métropolitain Inc.	1,374
Engel Canada Inc.	450	GE Canada Inc.	4,059
Enseignes Imperial Signs div of Jim Pattison Industries Ltd.	230	GE Capital Fleet Services	297
Enterprise Rent A Car Canada Limited	2,000	GE Capital Information Technology Solutions Inc.	1,000
Entreprises Dominion Blueline Inc.	225	GEAC Canada Limited	250
Entretien JMP Ltd.	100	General Chemical Canada Ltd.	500
Entrust Limited	350	General Dynamics Canada Ltd.	1,200
Enviro-Test Laboratories	100	General Dynamics Land Systems - Canada	700
Epson Canada Limited	180	General Motors of Canada Ltd.	26,000
Equifax Canada Inc.	1,007	General Motors of Canada Ltd. Diesel Division	1,245
Ericsson Canada Inc.	1,900	Genpharm Inc.	395
Ernst & Young LLP	3,440	Gescan Division of Sonapor Canada Inc.	200
Esri Canada Ltd.	105	Getronics Canada Inc.	400

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
GFS Canada Inc. (Gordon Food Service)	400	Holiday Inn Select Toronto Airport	150
GGI Group Inc.	130	Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd.	135
Giffels Associates Limited	400	Holiday Inn Toronto Yorkdale	175
GlaxoSmithKline Inc.	1,800	Honeywell Limited	4,472
Glentel Inc.	1,000	Hôpital du Saint-Sacrement	2,000
Global Upholstery Co Inc.	1,100	Hôpital Laval	2,000
Golder Associates Ltd.	1,331	Hôtel Château Mont Sainte-Anne Inc.	190
Goodfellow Inc.	700	Hotel Dieu Hospital	1,400
Goodyear Canada Inc.	4,377	Hôtel Gouverneur Place Dupuis	185
Gowling Lafleur Henderson LLP	2,000	Hôtel Loews Le Concorde Place Montcalm Hotel Inc.	338
Grand & Toy Limited	2,405	Hôtel Wyndham Montréal Compagnie Hospitalité Montréal	286
Grant Emblems Limited	150	Houle Electric Ltd.	200
Grant Thornton LLP	1,150	Hub Meat Packers Ltd.	764
Graphic Controls Canada Ltd.	400	Hummingbird Communications Ltd.	1,300
Gray Forgings & Stamping Limited	139	Huntingdon Mills (Canada) Ltd.	250
Groupe 3-Soft Inc.	107	Husky Injection Molding Systems Ltd.	1,200
Groupe CGI Inc.	10,000	Husky Oil Limited	2,500
Groupe Conseil Saguenay	100	Hyatt Regency Vancouver	500
Groupe IST Inc.	10,000	Hydro Agri Canada (Nutrite)	175
Groupe Lacasse Inc.	700	Hydrogenics Corporation	120
Groupe LGS Inc.	650	Ian Martin Limited	900
Groupe Santé Médisys Inc.	420	IBI Group	400
Groupe Thomson Technicolor Canada Inc.	376	IBM Canada Ltd.	18,658
Guillevin International Inc.	1,321	ICG Propane Inc.	1,500
HA Simons Ltd.	900	ICI Canada Inc. (Color Your World)	1,400
Harbour Towers Hotel and Suites	109	ICN Canada Limitée	145
Harper Detroit Diesel Limited	150	Ideal Revetement Co Ltée	100
Harris & Roome Supply	255	IDS Intelligent Detection Systems Inc.	225
Harris Canada Inc.	450	IKON Office Solutions Inc.	1,800
Hatch Associates Ltd.	500	IMC (Canada) Global Ltd.	1,450
Haworth Ltd.	170	IMP Aerospace Components Ltd.	260
Hay Group Limited	129	IMP Group Limited	1,130
Herman Miller Canada Inc.	118	Imperial Oil Canada Limited	7,500
Héroux Inc.	500	Imprimeries Transcontinental Inc.	11,500
Hertz Canada Limited	450	IMT Corporation	300
Hewitt Equipement Ltee	900	Indal Technologies Inc.	200
Hewlett Packard (Canada) Ltd.	1,800	Industries de Maintenance Empire Inc.	1,200
Hilroy Mead Westbaco Company	250	Inscape Corporation	625
Hilton Canada Inc.	1,721	INSO Micro Boutique Educative Inc.	109
Hitachi Construction Machinery Co. Ltd.	275	Institut national de la recherche scientifique	700
Hitachi Data Systems Inc.	108	Institut National d'Optique	160
Hoffmann La Roche Limited	900	Institut Philippe Pinel de Montréal	500
Holiday Inn Plaza La Chaudière	157	Integrated Power Systems Corp.	260
Holiday Inn Select Halifax Centre	125	Intelicom Security Services Ltd.	100
Holiday Inn Select Montréal Centre-Ville	160	Intercity Packers Ltd.	120

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Intercon Security Limited	2,100	La Chemise Perfection Inc.	420
Intercontinental Toronto Centre	365	Laboratoires Abbott Ltée	1,093
Intergraph Canada Ltd.	165	Labstat International Inc.	130
Intermap Technologies Corp.	166	Lab-Volt (Québec) Limitee	210
Intertec Security & Investigation Ltd.	500	Laliberté et associés inc.	900
Iron Ore Company of Canada	1,800	Lauzon T Ltee & Al	150
Irving Equipment	300	Le Groupe Induspac Inc.	398
Irving Oil Limited	2,299	LeBLANC Ltd.	369
Irving Shipbuilding Inc.	1,877	Lenbrook Industries Ltd.	130
Island Farms Dairies	330	Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147
ISM Information Systems	18,794	Les Emballages Mitchel Lincoln Ltee	310
J&A Building Services Ltd.	650	Les Fromages Saputo Ltée	450
Jacques Whitford & Associates Limited	750	Les Lainages Victor Ltée	241
JH Ryder Machinery Ltd.	370	Les produits biologiques Shire	110
JL Richards & Associates Limited	100	Les Sous-Vêtements U M Inc.	145
Joe's Janitorial Services Ltd.	115	Levitt-Safety Limited	225
John Deere Limited	1,471	Lewisfoods Inc.	125
Johnson & Johnson Inc.	750	Lexi-Tech International	130
Johnson & Johnson Medical Products Inc.	200	Lexmark Canada Inc.	234
Johnson Controls LP	716	Liberty Health	506
Jones Packaging Inc.	300	Lincoln Electric Company of Canada LP	231
JTI-MacDonald Corp.	564	Litton Systems Canada Ltd.	800
Justice Institute of British Columbia	285	Liverton Hotels Inc.	370
Kaufman Footwear	1,140	Livingston Group Inc.	800
Kaverit Steel and Crane ULC	115	Location de voitures compacte (Québec)	235
Keilhauer Industries Ltd.	300	Lockheed Martin Canada Inc.	520
Kelly Services (Canada) Ltd.	308	Logidec Moore Wallace Inc.	140
KI Pembroke, Inc.	405	London King Street Purchaseco Inc.	150
Kiewit Offshore Services	500	Lotus Development Canada Limited	100
Kinecor Inc.	850	Louis Garneau Sports inc.	240
Klohn Crippen Consultants Ltd.	172	Lucent Technologies Canada	150
Knoll North America Corporation	1,200	Lumonics Inc.	165
Kodak Canada Incorporated	1,325	Lyreco (Canada) Inc.	388
Komex International Ltd.	200	MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.	1,500
Kone Inc.	501	Mack Canada Inc.	326
Kone Inc.	500	Magellan Aerospace Corporation	504
Kone Quebec Inc.	120	Magellan Aerospace Fleet Industries Limited	335
Kontzamanis Graumann Smith MacMillan Inc.	120	Maintenance Eureka Limitee	250
Koprash Investment Inc.	500	Mallette S.E.N.C.	200
Kortex Computer	110	Manac Inc. (Industries Tanguay)	987
KPMG Consulting LP	635	Manitoba Hydro	4,637
Kromar Printing Ltd.	130	Manpower Temporary Services	1,000
Krug Inc.	450	Mapinfo Canada Inc.	100
L.P. Royer Inc.	115	Marconi Medical Systems Canada Inc.	370
L3 Communications Wescam Inc.	276	Maritime Paper Products Limited	300

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Marriott Château Champlain	320	Nasittuq Corporation	313
Marriott Corporation of Canada Ltd.	6,500	National Car Rental (Canada) Inc.	916
Marsh & Mclennan Limited	600	National Paper Goods Limited	170
Marshall Macklin Monaghan Limited	399	National Steel Car Limited	1,200
Mastech Canada	150	Natrel Inc. division d'Agropur Coopérative	3,000
MaxSys Professionals and Solutions Inc.	125	Navistar International Corporation Canada	1,998
Maxxam Analytics Inc.	650	NBS Technologies Inc.	850
Mayhew and Associates, Inc.	230	NCR Canada Ltd.	1,200
McCormick Rankin Corporation	220	NCS Pearson	120
McGill University	5,000	Nelson Lumber Company Ltd.	400
McGregor Industries Inc.	600	Neptune Food Services Inc.	500
Mckenzies Sales Limited	120	NetManage Canada Inc.	103
McKesson Canada	1,561	New Brunswick Electric Power	2,400
McMaster University	3,300	Newbridge Networks Corporation	3,000
McNeil Consumer Healthcare McNeil PDI Inc.	410	NexInnovations Inc.	1,410
MD Robotics Ltd.	500	NFO CF Group	120
Med-Emerg International Inc.	300	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	161
Med-Eng Systems Inc.	175	Nissan Canada Inc.	258
Mediagrif Interactive Technologies	313	Nor-Don Collection Network Inc.	600
Mediascan Canada Inc.	175	NORDX CDT Inc.	721
Medtronic of Canada	226	Norecol Dames & Moore Inc.	215
Memorial University of Newfoundland	3,263	Norimco - Div. of Bata Industries Ltd.	725
Merck Frost Canada Ltd.	1,600	Norr Limited	160
Messier Dowty Inc.	520	Nortel Networks	25,000
Metafore Corporation	500	North Atlantic Petroleum	600
Metro Catering Executive Class Catering Inc.	157	North Douglas Sysco Food	266
Metropolitan Parking Inc.	350	Northfield Metal Products Ltd.	400
Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc.	466	Northstar Aerospace Inc.	250
Microsoft Canada Corporation	650	Northumberland Co-operative Limited	280
Minolta Business Equipment Canada Ltd.	850	Norwest Soil Research Ltd.	250
Minto Developments Inc.	1,300	Nova Scotia Community College	1,368
Mitel Corporation	1,800	Nova Scotia Textiles Limited	100
Mitel Networks Corporation	1,545	Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	750
Mohawk Council of Akwesasne	800	Novopharm Limited	460
Montel Inc.	195	NRCS Inc.	210
Moore North America	1,550	Nurun Inc.	387
Morbern Inc.	400	O'Connor Associates Environmental Inc.	160
Morneau Sobeco Inc.	845	Oerlikon Aérospatiale Inc.	325
Morrison Hershfield Limited	110	Omnilogic Systems Group	500
Motor Coach Industries Ltd.	2,000	Online Enterprises Inc. (dba) Online Business Systems	155
Motorola Canada Limited	720	OnX Incorporated	367
Mount Saint Vincent University	350	Onyx Industrie Inc.	250
MPB Technologies Inc.	100	Onyx Industries Inc.	208
Multi Marques Inc.	2,500	Open Text Corporation	330
Mustang Survival Corp.	300	Operation Springboard	180

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Optech Incorporated	182	PPG Canada Inc.	2,000
Oracle Corporation Canada Inc.	1,000	Pratt & Whitney Canada Corporation Inc.	7,131
Ortho-McNeil Inc.	700	Praxair Canada Inc.	2,100
Osram Sylvania Ltd.	676	Prevost Car Inc.	1,500
Otis Canada Inc.	770	PricewaterhouseCoopers LLP	4,109
Ottawa (RCSI) Purchaseo Inc.	113	Pritchard Engineering Co Ltd.	135
OC Association for Persons with Developmental Disabilities	300	Procter & Gamble Inc.	2,600
Ottawa Marriott 1210478 Ontario Inc.	295	Profac Facilities Management Services Inc.	1,100
Paccar du Canada Ltee	740	Protexion Products (1997) Inc.	100
Pacific Produce Co Ltd.	350	Pylon Electronics Inc.	250
Pacific Regeneration Technologies Inc.	400	Quantum Management Services Ltd.	275
Pacific Safety Products Inc.	190	Quebecor World Inc.	6,000
Packard Bell Nec	100	Queen's University	6,046
Pak N' Stack Ltd.	100	Quicklaw Inc.	165
Pan Pacific Hotel Vancouver	520	Qunara Inc.	200
Panalpina Inc.	375	Radisson Plaza Hotel Saskatchewan	170
Panasonic Canada Inc.	400	Ramada Inn 400 401	100
Papiers Perkins Ltee	850	Rational Software Canada Co.	170
Paprican	350	Ratiopharm Inc.	370
Park Town Motor Motels Ltd.	130	Raymond Chabot Grant Thornton	1,500
Parmalat Dairy & Bakery Inc.	2,800	Raytheon Canada Limited	400
Parrish & Heimbecker Ltd.	1,000	Raytheon Ilcan Optical Technologies	600
Patterson Dentaire Canada Inc.- Patterson Dental Canada Inc.	450	RBA Inc.	658
Peacock Inc.	708	RBC Dominion Securities Inc.	5,599
Peerless Garments Ltd.	200	RE Gilmore Investments Corp.	550
Penske Truck Leasing Canada Inc.	760	Recall Corporation o/a MobileShred Inc.	118
Perkinl Imer Optoelectronics	204	Recochem Inc.	185
Petro-Canada Inc.	4,000	Regulvar Inc.	210
Pfizer Canada Inc.	1,339	Reid Crowther & Partners Limited	534
Pharmacia & Upjohn Inc.	550	Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.	250
Pharmascience Inc.	499	Relizon Canada Inc.	1,055
Pharmx Rexall Drug Stores BC Ltd.	250	Rentokil Initial Canada Limited	5,000
Philip Analytical Services Inc.	686	Residence Inn By Marriott Hotel	150
Philips & Temro Industries Ltd.	290	Reuters Information Services	234
Philips Electronics Limited	650	RGO Office Products Partnership	210
Piercevs Building Supplies	158	Ricoh Canada Inc.	750
Pillowtex Canada Inc.	200	Ricoh Image Communication	650
Pinchin Environmental Ltd.	110	Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroche	310
Pioneer Balloon Canada Limited	200	Roche Ltée Groupe-Conseil	366
Pirelli Câbles et Systèmes Inc.	500	Rolland Inc. division des papiers fins	1,500
Pitney Bowes of Canada Ltd.	1,300	Rolls Royce Canada Limited	1,600
Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205	Rousseau Metal Inc.	300
Polar Bear Corporate Education Solutions	211	Royal Lepage Limited	1,666
Ponton Coleshill Edwards and Associates	146	Russel Metals Inc.	8,000
Powell Equipment (1978) Limited	535	Ryerson Polytechnic University	1,164

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Safety-Kleen Canada Inc.	211	Simplex Grennell	1,500
Saft Power Systems Inc.	136	Simtran Technologies Inc.	100
Saint Mary's University	800	Sisca Inc.	120
Samsonite Canada Inc.	180	Skyjack Inc.	300
Samuel Son & Co. Limited	926	SMED International Inc.	2,104
Sandwell Engineering Inc.	1,300	Smith Lyons Torrence Stevenson & Mayer	900
Sanofi-Synthelabo Canada Inc.	250	Smiths Detection (Toronto) Ltd.	250
SAP Canada Inc.	140	Snap-on Tools of Canada Ltd.	550
SAS Institute (Canada) Inc.	152	SNC Lavalin Inc.	4,194
Saskatchewan Indian Federated College	150	SNC Technologies Inc.	850
Saskatchewan Research Council	215	Sobeys Ontario	13,000
SATCOM div of EMS Technologies Canada Ltd.	150	Sodexho Canada Inc.	1,185
Sault College of Applied Arts and Technology	400	Sonepar Distribution Inc.	950
SCA Hygiene Products Inc.	223	Sony of Canada Ltd.	1,100
Scepter Corporation	240	Soucy International Inc.	350
Schenker of Canada Limited	650	SoupExperts Inc.	150
Schering-Plough Canada Inc.	427	Source Medical Corporation	500
Schindler Elevator Corporation	350	South East Resource Development Council Corp.	184
Schneider Electric	1,600	Spar Aerospace Limited	787
Scotsburn Co-operative Services Ltd.	600	Sparkling Spring Water a div. of Danone Waters of North America	140
Scythes Inc./Flying Colours International	100	SPB Canada Inc.	552
Seanix Technology Canada Inc.	120	Spectrum Signal Processing Inc.	165
Securiguard Services Limited	150	St Joseph Printing Limited	500
Securitas Canada Limited Sécuritas Canada Limitée	9,500	St. John's Dockyard Limited	150
Securitex inc.	113	St. Joseph Print Group Inc.	595
Sed Systems Inc.	250	St. Lawrence College	400
Serca Foodservices Inc. (Western Division)	338	Stanchem Inc.	450
ServiceMaster of Ottawa - 1351120 Ontario Inc.	120	Standard Aero Ltd.	1,600
Shannahan's Investigation & Security Limited	450	Standard Knitting Limited	100
Sharp Electronics of Canada Ltd.	160	Stanfields Ltd.	450
Sharps Audio Visual Ltd.	200	Stantec Consulting Ltd.	2,200
Shell Canada Limited	3,454	Steels Industrial Products Ltd.	140
Sheraton Centre Toronto Hotel Starwood Hotels Canada	809	Storagetek Canada Inc.	200
Sheraton Hamilton Hotel Starwood Hotels Canada	200	Strongco Inc.	1,100
Sheraton Laval	253	Stryker Bertec Medical Inc.	180
Sheraton Ottawa Hotel	165	Subaru Canada Inc.	111
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375	Sun Microsystems of Canada Inc.	550
Sheraton Winnipeg Hotel	165	Suncor Energy Inc	3,609
Sico Inc.	859	Superior Propane Inc	1,262
Siemens Canada Limited	4,000	Supreme Office Products Limited	280
Siemens Westinghouse	550	Supremex Inc.	700
Sierra Systems Consultants Inc.	746	Surgenor Pontiac Buick Limited	276
Sifto Canada Inc.	590	Swift Denim	750
Simmons Canada Inc.	550	Swish Maintenance Limited	230
Simon Fraser University	1,700	Symantec Corporation	100

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Symbol Technologies Canada ULC	150	TRA Atlantic	392
Sysco Food Services of Ontario	450	Transcontinental Direct	300
Sysco Québec	250	Transcontinental Group LGM Graphics Inc.	180
Sysco Serca Foodservice Inc.	4,000	Transcontinental Printing Inc.	550
Sysco-Konings Wholesale	450	Transport St-Léonard Inc.	100
Tab Products of Canada Limited	165	Trent University	700
Tannis Trading Inc.	155	Tyco Electronics Canada Ltd.	365
Taro Pharmaceuticals Inc.	362	UAP Inc.	4,289
Tayco Panelink Ltd.	300	Ultra Electronics Maritime Systems	260
TCH International Inc.	246	Ultramar Ltée	1,000
Technologies Multipartner (TMI) Inc.	650	UMA Group Ltd.	750
Tecsult Inc.	645	Uniclean Building Maintenance Contractor	250
Teknion Corporation	2,738	Unisource Canada Inc.	1,630
Télé Université	200	Unisys Canada Inc.	290
Telemedia Communications Inc.	540	Université de Montréal	5,000
Telus National Systems Inc.	472	Université d'Ottawa	2,110
Tenaquip Limited	275	Université du Québec à Montréal	3,350
Terra Footwear Ltd.	120	Université Laval	4,000
Texcan A Division of Sonapar Canada	100	University College of the Fraser Valley	700
Thales Systems Canada , division of Thales Canada Inc.	100	University of Alberta	3,700
The 500 Staffing Services Inc.	100	University of British Columbia	8,000
The Cambridge Towel Corporation	300	University of Calgary	5,000
The Canadian Salt Company Limited	867	University of Guelph	6,000
The Codville Company	665	University of Lethbridge (The)	781
The Cohos Evamy Partners	180	University of Manitoba	6,000
The Conference Board of Canada	300	University of New Brunswick St-John	1,474
The Fairmont Vancouver Airport	236	University of Saskatchewan	6,000
The Fairmont Waterfront Hotel	409	University of Toronto	6,700
The Gibbard Furniture Shops Limited	125	University of Victoria	4,096
The Great West Life Assurance Company	2,870	University of Waterloo	2,900
The Legacy Hotels Operating as The Fairmont Winnipeg	229	University of Western Ontario	6,046
The Lowe-Martin Group	285	University of Windsor	1,604
The McElhanney Group Ltd.	470	UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
The North West Company Inc.	4,500	Valcom Manufacturing Group Inc.	400
The Pepsi Bottling Group/Société du groupe d'embouteillage Pepsi	1,000	Vancouver Marriott Pinnacle Hotel	250
The Prince George Hotel	140	Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
The Sutton Place Hotel Toronto	400	Vapor Rail Inc.	250
The Westin Edmonton Starwood	310	Victor Innovatex Inc.	120
The Westin Harbour Castle	575	Victoria Shipyards Co Ltd.	150
Therapex Div of E-Z-EM Canada Inc.	249	Vitalaire Healthcare	550
Thyssen Krupp Elevator	1,098	Vitality Foodservice Canada Ltd.	150
Toromont Industries Ltd.	2,000	Vita-Tech Laboratories Limited	350
Toronto Auto Auctions Limited	660	Volkswagen Canada Inc.	980
Toshiba of Canada Ltd.	500	VON Canada	5,000
Total Credit Recovery Limited	485	VWR Canlab	200

Federal Contractors 2002

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Wabush Mines	750	William M. Mercer Limited	1,000
Wajax Industries Limited	1,700	Winpack Technologies Inc.	200
Walbar Canada Inc.	740	Wood Wyant Inc.	385
Wardrop Engineering Inc.	330	Wyeth Ayerst Canada Inc.	1,650
Warner Lambert Canada Inc.	1,370	Xantrex Technology Inc.	250
Warren Shepell Consultants Group	155	Xception International Inc.	110
Watson Wyatt & Company	230	Xerox The Document Company	4,300
Webcom Ltd.	300	Xwave Solutions Incorporated	2,300
Wesco Distribution Canada Inc.	725	Yamaha Motor Canada Ltd.	171
Westburne Québec Inc.	583	Yonge Street Hotels Ltd.	150
Westburne Ruddy Electric	2,391	York University	3,116
Western Star Trucks a Division of Freightliner Ltd.	600	Zellers Inc.	65,000
Westower Communications Ltd.	340	Zenon Environmental Inc.	900
WG Thompson & Sons Limited	340	Zodiac Hurricane Technologies Inc.	148
Whitehall Robins Inc.	194	Zomax Canada Company	130
Wilkinson Steel & Metals A Division of Premetalco Inc.	250		

Appendix E: Statistical Summary

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of the employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 2002.

This is the sixteenth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been made available under the *Employment Equity Act*. The consolidation includes detailed tables for 2002 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 2001 and 2002.

Data for 2001 could be different from last year's consolidation. For instance, data now include amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are the last three tables. Table 9 is a summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables present data on full-time and part-time salaries printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 2002.

A complete listing of employers in this consolidation appears at the end of Chapter 4, Employer Ratings.

More detailed information could be obtained from HRSD/Labour Staff. Information on how to communicate with staff appears at the end of Chapter 1.

List of Tables

1. Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 2002
2. Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 2001 and 2002
3. Member of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 2002
4. Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 2001 and 2002
5. Members of Designated Groups in 2002 and their representation by Occupational Group in 2001 and 2002
6. Members of Designated Groups Hired in 2001 and their representation in Hirings by Occupational Group in 2001 and 2002
7. Members of Designated Groups Promoted in 2001 and their representation in Promotions by Occupational Group in 2001 and 2002
8. Members of Designated Groups Terminated in 2001 and their representation in Terminations by Occupational Group in 2001 and 2002
9. Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 2001 and 2002
10. Numbers and Shares of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 2002
11. Numbers and Shares of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 2002

Table 1
Members of Designated Groups by **Sex, Industrial Sector and Subsector**, 2002

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Central Bank	1,030	485	545	12	6	6	13	10	3	110	61	49
Chartered Banks and Other Banking – Type Intermediaries	185,419	53,447	131,972	2,056	433	1,623	4,085	1,354	2,731	34,245	11,626	22,619
Banking Sector	186,449	53,932	132,517	2,068	439	1,629	4,098	1,364	2,734	34,355	11,687	22,668
Truck and Bus Body and Trailer Industries	182	173	9	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Air Transport Industries	54,433	33,054	21,379	1,247	661	586	860	561	299	5,332	2,903	2,429
Service Industries Incidental to Air Transport	18,040	12,996	5,044	345	257	88	351	283	68	2,478	1,594	884
Railway Transport and Related Service Industries	33,191	29,339	3,852	863	784	79	1,396	1,299	97	2,128	1,785	343
Water Transport Industries	6,826	6,003	823	154	115	39	107	100	7	226	184	42
Service Industries Incidental to Water Transport	7,008	6,207	801	264	257	7	396	386	10	822	725	97
Truck Transport Industries	43,391	36,454	6,937	847	727	120	873	754	119	2,053	1,538	515
Public Passenger Transit Systems Industries	14,368	8,612	5,756	311	200	111	435	321	114	1,135	735	400
Other Transportation Industries	103	73	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other Service Industries Incidental to Transportation	653	249	404	11	4	7	30	13	17	119	58	61
Pipeline Transport Industries	4,057	2,901	1,156	70	53	17	124	98	26	325	209	116
Transportation Sector	182,252	136,061	46,191	4,113	3,059	1,054	4,572	3,815	757	14,618	9,731	4,887
Telecommunication Broadcasting Industries	37,887	22,558	15,329	425	234	191	591	400	191	2,823	1,588	1,235
Telecommunication Industries	87,581	47,839	39,742	1,111	579	532	1,758	1,020	738	10,124	5,431	4,693
Other Telecommunication Industries	2,542	1,423	1,119	20	13	7	26	16	10	408	232	176
Postal and Courier Service Industries	84,325	53,061	31,264	1,495	837	658	2,473	1,673	800	11,203	7,424	3,779
Communications Sector	212,335	124,881	87,454	3,051	1,663	1,388	4,848	3,109	1,739	24,558	14,675	9,883
Metal Mines	3,137	2,763	374	499	437	62	113	104	9	89	83	6
Meat and Poultry Products Industries	861	559	302	11	9	2	30	20	10	12	7	5
Fish Products Industry	334	200	134	80	44	36	6	6	0	11	8	3
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries	3,130	2,523	607	34	31	3	30	24	6	94	64	30
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries	510	344	166	14	8	6	13	11	2	41	27	14
Shipbuilding and Repair Industry	87	82	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrial Chemicals Industries n.e.c.	1,259	904	355	5	4	1	24	20	4	64	48	16
Project Management, Construction	259	168	91	2	1	1	1	1	0	12	6	6
Grain Elevator Industry	5,858	4,497	1,361	127	93	34	150	124	26	160	109	51
Electric Power Systems Industry	14,339	11,455	2,884	112	95	17	407	378	29	1,336	1,106	230
Farm Products, Wholesale	509	222	287	18	5	13	12	5	7	27	10	17
Business Financing Companies	3,152	1,548	1,604	37	21	16	69	34	35	219	100	119
Deposit Insurers	111	55	56	1	1	0	0	0	0	12	5	7
Other Real Estate Operators	87	42	45	0	0	0	1	0	1	8	4	4
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services	3,473	2,628	845	103	82	21	176	149	27	537	431	106
Other Business Services	6,056	4,670	1,386	98	71	27	113	94	19	414	291	123
Foreign Affairs and International Assistance	314	109	205	4	0	4	4	2	2	35	8	27
Human Resource Administration, Federal Government	707	300	407	22	13	9	17	7	10	35	15	20
Economic Services Administration, Federal Government	1,703	713	990	41	13	28	57	27	30	163	58	105
Museums and Archives	1,244	537	707	21	13	8	37	19	18	49	25	24
Theatrical and Other Staged Entertainment Services	657	393	264	5	1	4	7	4	3	32	19	13
Business Associations	137	42	95	0	0	0	1	0	1	25	6	19
Other Services n.e.c.	131	102	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other Employees covered under the Act	48,055	34,856	13,199	1,234	942	292	1,268	1,029	239	3,375	2,430	945
Total – All Sectors	629,654	350,106	279,548	10,468	6,104	4,364	14,790	9,319	5,471	76,945	38,552	38,393

Table 2
Representation of Designated Groups **by Industrial Sector and Subsector** for 1987, 2001 and 2002

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)
All Sectors	40.9	44.9	44.4	0.7	1.6	1.7	1.6	2.3	2.4	5.0	11.7	12.2
Banking	76.1	71.0	71.1	0.6	1.1	1.1	1.8	2.0	2.2	9.5	17.1	18.4
Air Transport	36.5	39.5	39.3	0.4	1.9	2.3	0.8	1.7	1.6	3.5	9.7	9.8
Services to Air Transport	27.2	25.6	28.0	0.3	1.6	1.9	0.4	1.5	1.9	3.5	13.6	13.7
Railway Transport	8.1	11.3	11.6	0.8	2.2	2.6	1.6	3.9	4.2	2.7	6.2	6.4
Water Transport	11.9	11.8	12.1	1.4	2.5	2.3	1.5	1.9	1.6	3.4	3.1	3.3
Services to Water Transport	6.9	11.1	11.4	0.8	2.7	3.8	1.6	4.9	5.7	1.3	10.5	11.7
Truck Transport	13.6	15.4	16.0	0.7	1.9	2.0	1.3	2.1	2.0	1.5	4.1	4.7
Public Passager Transit Systems	17.0	40.0	40.1	1.1	2.1	2.2	3.1	2.7	3.0	2.1	6.9	7.9
Pipeline Transport	18.3	28.3	28.5	1.2	1.8	1.7	4.2	3.4	3.1	5.4	8.0	8.0
Transportation	16.9	24.7	25.3	0.7	2.0	2.3	1.4	2.5	2.5	2.6	7.6	8.0
Telecommunication Broadcasting	34.8	40.4	40.5	0.4	1.1	1.1	1.3	1.6	1.6	2.9	7.0	7.5
Telecommunication Carriers	46.7	45.7	45.4	0.5	1.1	1.3	1.1	2.0	2.0	4.6	10.0	11.6
Postal and Courier Service	35.0	36.6	37.1	0.8	1.7	1.8	1.7	3.0	2.9	4.1	13.2	13.3
Communications	39.6	41.3	41.2	0.6	1.4	1.4	1.4	2.30	2.3	4.0	10.8	11.6
Metal Mines	7.0	11.3	11.9	2.7	16.5	15.9	1.2	3.6	3.6	1.0	3.0	2.8
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries	20.2	18.1	19.4	0.5	2.1	1.1	1.7	1.4	1.0	1.9	3.4	3.0
Grain Elevator Industry	15.1	23.2	23.2	0.5	1.7	2.2	1.4	2.9	2.6	1.1	4.1	2.7
Electric Power Systems Industry	0.0	20.7	20.1	0.0	0.6	0.8	0.0	2.9	2.8	0.0	11.5	9.3
Business Financing Companies	49.4	50.0	50.9	0.0	1.2	1.2	0.9	1.7	2.2	3.4	5.7	6.9
Architectural, Engineers and Others	20.7	24.0	24.3	0.3	2.6	3.0	2.8	5.1	5.1	5.6	14.9	15.5
Other Business Services	19.1	23.0	22.9	0.2	2.3	1.6	0.4	2.3	1.9	6.1	7.8	6.8
Other Sectors	21.2	28.0	27.5	0.9	2.7	2.6	2.3	2.7	2.6	2.6	7.7	7.0

Table 3
Members of Designated Groups by **Sex, Census Metropolitan Area and Province**, 2002

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Calgary	31,486	17,237	14,249	508	245	263	925	535	390	3,169	1,571	1,598
Edmonton	17,060	10,051	7,009	431	243	188	511	334	177	1,589	832	757
Halifax	8,422	4,571	3,851	86	61	25	289	184	105	318	158	160
Montreal	86,880	47,360	39,520	616	315	301	1,107	659	448	5,322	2,728	2,594
Regina	3,283	1,567	1,716	70	33	37	156	76	80	138	61	77
Toronto	170,254	91,220	79,034	1,588	810	778	3,371	2,031	1,340	41,499	20,170	21,329
Vancouver	53,736	30,853	22,883	938	580	358	1,501	992	509	12,992	6,396	6,596
Winnipeg	21,617	13,381	8,236	1,017	615	402	771	555	216	1,406	825	581
Census Metropolitan Areas	392,738	216,240	176,498	5,254	2,902	2,352	8,631	5,366	3,265	66,433	32,741	33,692
Ontario	279,595	151,581	128,014	3,340	1,860	1,480	6,426	3,985	2,441	47,540	23,577	23,963
Quebec	112,902	61,961	50,941	945	508	437	1,442	885	557	5,851	3,013	2,838
Nova Scotia	14,839	7,691	7,148	127	87	40	490	286	204	460	220	240
New Brunswick	13,147	6,314	6,833	126	66	60	351	192	159	228	115	113
Manitoba	28,181	17,697	10,484	1,427	865	562	984	723	261	1,577	944	633
British Columbia	74,108	41,621	32,487	1,453	860	593	2,162	1,363	799	14,031	6,923	7,108
Prince Edward Island	1,075	562	513	5	3	2	23	13	10	6	3	3
Saskatchewan	13,866	8,059	5,807	759	550	209	467	287	180	429	229	200
Alberta	61,808	34,855	26,953	1,319	708	611	1,891	1,182	709	5,302	2,682	2,620
Newfoundland	6,650	3,495	3,155	223	128	95	147	95	52	67	38	29
Yukon	386	160	226	24	8	16	12	7	5	14	9	5
Northwest Territories	757	523	234	129	75	54	10	6	4	21	13	8
Canada	629,654	350,106	279,548	10,468	6,104	4,364	14,790	9,319	5,471	76,945	38,552	38,393

** The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.*

Table 4
Representation of Designated Groups by **Census Metropolitan Area and Province** for 1987, 2001 and 2002

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)
Calgary	47.6	46.8	45.3	0.5	1.8	1.6	1.9	3.2	2.9	5.6	9.9	10.1
Edmonton	44.5	41.7	41.1	0.7	2.3	2.5	2.0	2.9	3.0	4.4	9.2	9.3
Halifax	41.2	46.2	45.7	0.5	1.0	1.0	1.6	3.4	3.4	1.9	4.1	3.8
Montréal	39.0	45.6	45.5	0.3	0.5	0.7	1.1	1.3	1.3	3.0	5.5	6.1
Regina	42.9	52.4	52.3	0.4	2.0	2.1	2.4	4.4	4.8	1.6	4.0	4.2
Toronto	47.1	46.9	46.4	0.6	0.9	0.9	1.5	1.9	2.0	12.0	23.6	24.4
Vancouver	40.4	43.4	42.6	0.5	1.5	1.7	1.5	2.6	2.8	7.9	22.4	24.2
Winnipeg	32.7	38.2	38.1	0.8	4.1	4.7	1.8	3.4	3.6	2.9	6.6	6.5
Ontario	44.2	46.2	45.8	0.7	1.1	1.2	1.6	2.2	2.3	7.3	16.3	17.0
Quebec	39.8	44.9	45.1	0.4	0.7	0.8	1.1	1.3	1.3	2.6	4.7	5.2
Nova Scotia	34.4	48.8	48.2	0.4	0.8	0.9	3.5	3.5	3.3	1.3	3.3	3.1
New Brunswick	32.2	51.8	52.0	0.4	0.9	1.0	1.8	2.5	2.7	1.1	1.6	1.7
Manitoba	30.5	37.5	37.2	1.0	4.5	5.1	1.7	3.4	3.5	2.6	5.6	5.6
British Columbia	41.5	44.3	43.8	0.7	1.7	2.0	1.7	2.7	2.9	6.2	17.5	18.9
Prince Edward Island	38.0	48.9	47.7	0.2	0.4	0.5	1.2	2.2	2.1	1.0	0.8	0.6
Saskatchewan	35.1	42.3	41.9	1.4	5.3	5.5	1.8	3.3	3.4	1.2	3.2	3.1
Alberta	45.3	44.9	43.6	0.7	2.1	2.1	1.9	3.1	3.1	4.0	8.4	8.6
Newfoundland	38.4	47.8	47.4	0.6	3.1	3.4	1.0	2.3	2.2	0.7	0.7	1.0
Yukon	31.4	57.6	58.5	3.8	5.7	6.2	0.8	2.6	3.1	1.4	4.3	3.6
Northwest Territories	21.9	31.8	30.9	9.6	16.1	17.0	1.4	1.0	1.3	2.5	3.0	2.8
Nunavut												
Canada	40.9	44.9	44.4	0.7	1.6	1.7	1.6	2.3	2.3	5.0	11.7	12.2

Table 5
Members of Designated Groups in 2002 and their representation by **Occupational Group** in 2001 and 2002

Occupational Group	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
	Number	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001
Senior Managers	4,890	976	20.0	19.6	38	0.8	0.5	94	1.9	1.9	191	3.9	3.7
Middle and Other Managers	65,536	28,220	43.1	42.4	616	0.9	0.8	1,323	2.0	1.9	6,150	9.4	8.8
Professionals	79,730	35,829	44.9	44.5	749	0.9	0.9	1,509	1.9	1.9	13,836	17.4	16.5
Semi-Professionals and Technicians	36,477	6,301	17.3	16.9	559	1.5	1.4	706	1.9	1.7	1,963	5.4	5.1
Supervisors	20,633	13,079	63.4	63.3	350	1.7	1.5	422	2.0	2.0	2,612	12.7	12.9
Supervisors: Crafts and Trades	9,570	443	4.6	4.4	228	2.4	2.4	292	3.1	3.1	492	5.1	4.7
Administrative and Senior Clerical Personnel	33,513	26,852	80.1	81.0	487	1.5	1.2	762	2.3	1.9	5,697	17.0	17.5
Skilled Sales and Service Personnel	7,208	2,721	37.7	45.8	109	1.5	1.3	142	2.0	1.9	502	7.0	6.8
Skilled Crafts and Trades Workers	57,904	1,931	3.3	3.0	1,327	2.3	2.1	1,832	3.2	3.0	4,243	7.3	6.9
Clerical Personnel	194,087	131,370	67.7	66.6	3,035	1.6	1.5	4,949	2.5	2.6	29,322	15.1	13.8
Intermediate Sales and Service Personnel	30,249	20,001	66.1	65.9	574	1.9	1.7	488	1.6	1.8	3,517	11.6	11.0
Semi-Skilled Manual Workers	74,350	8,471	11.4	11.4	1,964	2.6	2.5	1,845	2.5	2.4	6,961	9.4	8.4
Other Sales and Service Personnel	10,433	2,983	28.6	24.2	223	2.1	2.7	231	2.2	2.3	1,160	11.1	13.4
Other Manual Workers	5,073	371	7.3	8.9	209	4.1	5.4	195	3.8	3.8	299	5.9	6.2
Total number of employees	**629,654**	**279,548**	**44.4**	**44.9**	**10,468**	**1.7**	**1.6**	**14,790**	**2.3**	**2.4**	**76,945**	**12.2**	**11.7**

Table 6

Members of Designated Groups Hired in 2002 and their representation in **Hirings by Occupational Group** in 2001 and 2002

Occupational Group	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
	Number	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001
Senior Managers	358	68	19.0	18.1	0	0.0	0.2	3	0.8	0.7	11	3.1	3.3
Middle and Other Managers	5,358	1,805	33.7	37.7	41	0.8	0.6	39	0.7	0.9	573	10.7	9.1
Professionals	8,060	3,158	39.2	38.9	71	0.9	0.7	64	0.8	0.7	1,206	15.0	15.6
Semi-Professionals and Technicians	3,701	1,013	27.4	20.5	74	2.0	1.3	34	0.9	1.0	189	5.1	5.7
Supervisors	992	502	50.6	50.7	5	0.5	1.4	5	0.5	0.7	80	8.1	10.5
Supervisors: Crafts and Trades	414	51	12.3	12.5	10	2.4	3.2	6	1.4	1.6	24	5.8	4.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,538	2,215	62.6	66.0	41	1.2	0.9	34	1.0	0.9	496	14.0	12.4
Skilled Sales and Service Personnel	833	234	28.1	28.6	9	1.1	0.6	6	0.7	0.2	58	7.0	6.8
Skilled Crafts and Trades Workers	3,421	119	3.5	4.4	83	2.4	2.4	46	1.3	2.3	315	9.2	13.8
Clerical Personnel	28,352	17,840	62.9	64.4	396	1.4	1.5	265	0.9	1.1	4,439	15.7	14.9
Intermediate Sales and Service Personnel	3,799	2,350	61.9	67.4	127	3.3	1.7	33	0.9	2.0	444	11.7	11.5
Semi-Skilled Manual Workers	20,517	2,096	10.2	10.7	565	2.8	2.4	229	1.1	1.1	2,350	11.5	12.1
Other Sales and Service Personnel	2,866	1,183	41.3	27.4	76	2.7	2.8	30	1.0	1.4	463	16.2	13.4
Other Manual Workers	1,482	88	5.9	6.2	79	5.3	4.3	19	1.3	0.8	42	2.8	3.4
Total number of employees	**83,691**	**32,722**	**39.1**	**41.6**	**1,577**	**1.9**	**1.7**	**813**	**1.0**	**1.2**	**10,690**	**12.8**	**12.7**

Table 7

Members of Designated Groups Promoted in 2002 and their representation in **Promotions by Occupational Group** in 2001 and 2002

Occupational Group	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
	Number	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001
Senior Managers	411	103	25.1	25.7	4	1.0	1.1	2	0.5	0.9	20	4.9	5.4
Middle and Other Managers	8,328	4,218	50.6	48.5	94	1.1	0.8	150	1.8	1.7	917	11.0	10.7
Professionals	8,261	4,158	50.3	51.0	97	1.2	1.1	137	1.7	1.9	1,684	20.4	19.7
Semi-Professionals and Technicians	1,815	405	22.3	18.8	36	2.0	1.8	30	1.7	2.1	138	7.6	6.1
Supervisors	2,526	1,610	63.7	65.1	42	1.7	1.5	42	1.7	1.7	384	15.2	14.8
Supervisors: Crafts and Trades	835	57	6.8	5.3	19	2.3	2.3	25	3.0	2.2	53	6.3	3.9
Administrative and Senior Clerical Personnel	4,340	3,331	76.8	76.7	69	1.6	1.7	92	2.1	2.1	874	20.1	21.6
Skilled Sales and Service Personnel	416	155	37.3	53.0	6	1.4	2.1	9	2.2	1.4	31	7.5	9.8
Skilled Crafts and Trades Workers	1,251	60	4.8	4.2	72	5.8	4.1	39	3.1	2.1	81	6.5	6.6
Clerical Personnel	11,833	7,993	67.5	69.7	192	1.6	1.5	252	2.1	2.0	2,021	17.1	15.3
Intermediate Sales and Service Personnel	435	257	59.1	49.4	15	3.4	2.7	6	1.4	1.5	45	10.3	9.4
Semi-Skilled Manual Workers	1,128	92	8.2	8.8	61	5.4	3.8	30	2.7	2.5	98	8.7	6.6
Other Sales and Service Personnel	309	43	13.9	15.6	5	1.6	1.3	4	1.3	2.7	30	9.7	10.8
Other Manual Workers	210	18	8.6	7.6	6	2.9	4.7	1	0.5	2.5	10	4.8	6.6
Total number of employees	42,098	22,500	53.4	53.2	718	1.7	1.6	819	1.9	1.9	6,386	15.2	14.6

Table 8
Members of Designated Groups Terminated in 2002 and their representation in **Terminations by Occupational Group** in 2001 and 2002

Occupational Group	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
	Number	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001
Senior Managers	590	116	19.7	17.7	3	0.5	0.3	15	2.5	1.9	16	2.7	1.9
Middle and Other Managers	6,759	2,445	36.2	39.4	57	0.8	0.8	136	2.0	2.0	579	8.6	8.5
Professionals	10,025	4,087	40.8	38.9	86	0.9	0.7	181	1.8	1.7	1,516	15.1	13.8
Semi-Professionals and Technicians	3,435	758	22.1	21.1	58	1.7	1.5	69	2.0	1.8	200	5.8	5.2
Supervisors	1,913	1,041	54.4	53.0	32	1.7	1.2	30	1.6	1.4	183	9.6	9.7
Supervisors: Crafts and Trades	741	67	9.0	6.0	24	3.2	2.2	24	3.2	2.3	30	4.0	2.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,992	2,817	70.6	70.7	47	1.2	1.1	83	2.1	2.0	442	11.1	13.1
Skilled Sales and Service Personnel	1,827	785	43.0	31.4	21	1.1	1.0	40	2.2	1.5	101	5.5	4.2
Skilled Crafts and Trades Workers	4,715	155	3.3	3.3	106	2.2	1.8	160	3.4	3.5	291	6.2	6.1
Clerical Personnel	28,046	18,732	66.8	67.7	475	1.7	1.7	605	2.2	2.0	3,660	13.0	12.9
Intermediate Sales and Service Personnel	3,278	1,987	60.6	61.4	100	3.1	2.3	55	1.7	2.0	278	8.5	7.8
Semi-Skilled Manual Workers	18,469	1,279	6.9	7.8	528	2.9	2.3	279	1.5	1.3	1,999	10.8	11.4
Other Sales and Service Personnel	2,160	704	32.6	24.4	57	2.6	2.7	33	1.5	2.3	263	12.2	10.5
Other Manual Workers	1,553	84	5.4	9.3	70	4.5	3.9	23	1.5	1.8	69	4.4	4.0
Total number of employees	87,503	35,057	40.1	40.2	1,664	1.9	1.7	1,733	2.0	1.9	9,627	11.0	10.8

Table 9

Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage **Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector**, 2001 and 2002

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
All Sectors										
Employees	624,836	623,302	278,471	275,577	9,711	10,346	14,442	14,742	73,305	76,522
Hirings	103,264	81,360	42,081	31,025	1,763	1,542	1,257	805	13,458	10,502
Promotions	50,638	41,915	26,873	22,379	791	716	978	816	7,407	6,375
Terminations	89,153	85,834	35,202	33,824	1,504	1,647	1,703	1,719	9,654	9,497
Net Effect	15,111	-4,474	6,879	-2,799	259	-105	-446	-914	3,804	1,005
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	44.6	44.2	1.6	1.7	2.3	2.4	11.7	12.3
Share of Hiring	100.0	100.0	40.4	38.1	1.7	1.9	1.2	1.0	12.9	12.9
Share of Promotions	100.0	100.0	53.1	53.4	1.6	1.7	1.9	1.9	14.6	15.2
Share of Terminations	100.0	100.0	39.5	39.4	1.7	1.9	1.9	2.0	10.8	11.1
Banking										
Employees	190,485	183,690	134,935	130,261	2,086	2,028	3,862	4,070	33,023	34,119
Hirings	25,491	19,741	15,210	11,212	232	157	216	175	3,765	3,347
Promotions	27,363	22,140	18,716	14,895	319	280	524	414	5,184	4,306
Terminations	23,350	21,127	14,951	13,049	294	237	454	400	3,337	3,077
Net Effect	2,141	-1,386	259	-1,837	-62	-80	-238	-225	428	270
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	70.8	70.9	1.1	1.1	2.0	2.2	17.3	18.6
Share of Hiring	100.0	100.0	59.7	56.8	0.9	0.8	0.8	0.9	14.8	17.0
Share of Promotions	100.0	100.0	68.4	67.3	1.2	1.3	1.9	1.9	18.9	19.4
Share of Terminations	100.0	100.0	64.0	61.8	1.3	1.1	1.9	1.9	14.3	14.6
Transportation										
Employees	178,472	181,791	44,134	46,059	3,583	4,105	4,384	4,570	13,657	14,598
Hirings	41,533	30,871	12,745	7,914	889	863	702	373	4,187	2,627
Promotions	8,165	6,647	1,849	1,919	189	154	180	142	511	429
Terminations	30,238	27,323	7,466	5,945	646	749	494	517	2,382	1,793
Net Effect	11,295	3,548	5,279	1,969	243	114	208	-144	1,805	834
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	24.7	25.3	2.0	2.3	2.5	2.5	7.7	8.0
Share of Hiring	100.0	100.0	30.7	25.6	2.1	2.8	1.7	1.2	10.1	8.5
Share of Promotions	100.0	100.0	22.6	28.9	2.3	2.3	2.2	2.1	6.3	6.5
Share of Terminations	100.0	100.0	24.7	21.8	2.1	2.7	1.6	1.9	7.9	6.6

Table 9 *(Continued)*
Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage **Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector**, 2001 and 2002

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Communications										
Employees	212,054	209,871	87,352	86,214	2,903	3,039	4,989	4,833	23,227	24,433
Hirings	32,521	26,839	12,632	10,548	485	415	286	222	5,098	4,270
Promotions	11,183	9,892	5,145	4,671	172	161	198	187	1,349	1,357
Terminations	27,257	31,117	10,871	12,944	385	509	472	644	3,422	4,155
Net Effect	5,264	-4,278	1,761	-2,396	100	-94	-186	-422	1,676	115
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	41.2	41.1	1.4	1.4	2.4	2.3	11.0	11.6
Share of Hiring	100.0	100.0	38.8	39.3	1.5	1.5	0.9	0.8	15.7	15.9
Share of Promotions	100.0	100.0	46.0	47.2	1.5	1.6	1.8	1.9	12.1	13.7
Share of Terminations	100.0	100.0	39.9	41.6	1.4	1.6	1.7	2.1	12.6	13.4
Other Sectors										
Employees	43,618	47,507	12,008	12,914	1,139	1,172	1,207	1,265	3,397	3,336
Hirings	4,687	3,826	1,486	1,312	157	106	53	35	408	249
Promotions	3,923	3,120	1,162	873	111	120	76	70	363	263
Terminations	8,275	6,188	1,905	1,857	179	152	283	157	513	472
Net Effect	-3,588	-2,362	-419	-545	-22	-46	-230	-122	-105	-223
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	27.5	27.2	2.6	2.5	2.8	2.7	7.8	7.0
Share of Hiring	100.0	100.0	31.7	34.3	3.3	2.8	1.1	0.9	8.7	6.5
Share of Promotions	100.0	100.0	29.6	28.0	2.8	3.8	1.9	2.2	9.3	8.4
Share of Terminations	100.0	100.0	23.0	30.0	2.2	2.5	3.4	2.5	6.2	7.6

Table 10
Members and Share of Designated Groups in **Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range**, 2002

Salary Range	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $15,000	4,248	2,897	1,351	31.8	113	2.7	93	20	53	1.2	45	8	220	5.2	167	53
$15,000 – $19,999	3,913	2,414	1,499	38.3	120	3.1	70	50	72	1.8	51	21	319	8.2	218	101
$20,000 – $24,999	14,795	6,672	8,123	54.9	408	2.8	199	209	285	1.9	148	137	1,969	13.3	874	1,095
$25,000 – $29,999	36,003	12,835	23,168	64.4	731	2.0	266	465	892	2.5	352	540	6,396	17.8	2,257	4,139
$30,000 – $34,999	46,782	18,919	27,863	59.6	911	1.9	451	460	1,064	2.3	518	546	7,987	17.1	2,887	5,100
$35,000 – $37,499	26,885	12,241	14,644	54.5	584	2.2	305	279	647	2.4	327	320	4,108	15.3	1,590	2,518
$37,500 – $39,999	30,243	14,716	15,527	51.3	583	1.9	315	268	806	2.7	464	342	3,910	12.9	1,622	2,288
$40,000 – $44,999	89,081	52,039	37,042	41.6	1,598	1.8	950	648	2,777	3.1	1,789	988	10,365	11.6	5,289	5,076
$45,000 – $49,999	58,340	32,628	25,712	44.1	945	1.6	626	319	1,548	2.7	1,066	482	6,433	11.0	3,245	3,188
$50,000 – $59,999	79,594	54,368	25,226	31.7	1,233	1.5	951	282	1,823	2.3	1,374	449	8,157	10.2	4,815	3,342
$60,000 – $69,999	46,500	32,843	13,657	29.4	630	1.4	497	133	1,164	2.5	938	226	4,747	10.2	3,098	1,649
$70,000 – $84,999	42,621	32,298	10,323	24.2	477	1.1	383	94	1,004	2.4	846	158	4,797	11.3	3,390	1,407
$85,000 – $99,999	22,807	18,110	4,697	20.6	218	1.0	186	32	474	2.1	416	58	2,491	10.9	1,869	622
$100,000 and over	28,361	22,677	5,684	20.0	208	0.7	178	30	532	1.9	448	84	2,124	7.5	1,541	583
Total number of employees	530,173	315,657	214,516	40.5	8,759	1.7	5,470	3,289	13,141	2.5	8,782	4,359	64,023	12.1	32,862	31,161

Table 11
Members and Share of Designated Groups in Permanent **Part-Time Employment by Sex and Salary Range**, 2002

Salary Range	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $5,000	4,433	2,235	2,198	49.6	88	2.0	46	42	59	1.3	37	22	434	9.8	190	244
$5,000 – $7,499	3,250	1,167	2,083	64.1	58	1.8	19	39	45	1.4	17	28	366	11.3	131	235
$7,500 – $9,999	7,269	3,137	4,132	56.8	136	1.9	67	69	108	1.5	45	63	1,042	14.3	545	497
$10,000 – $12,499	9,091	3,992	5,099	56.1	202	2.2	102	100	143	1.6	52	91	1,413	15.5	808	605
$12,500 – $14,999	9,088	3,106	5,982	65.8	136	1.5	56	80	165	1.8	58	107	1,443	15.9	734	709
$15,000 – $17,499	9,106	2,731	6,375	70.0	170	1.9	55	115	181	2.0	50	131	1,395	15.3	575	820
$17,500 – $19,999	8,914	2,496	6,418	72.0	146	1.6	36	110	129	1.4	31	98	1,304	14.6	519	785
$20,000 – $22,499	8,459	2,217	6,242	73.8	131	1.5	37	94	183	2.2	49	134	1,314	15.5	503	811
$22,500 – $24,999	7,986	2,132	5,854	73.3	133	1.7	44	89	147	1.8	47	100	1,162	14.6	446	716
$25,000 – $29,999	10,295	3,019	7,276	70.7	141	1.3	42	99	200	1.9	55	145	1,302	12.6	512	790
$30,000 – $34,999	6,671	2,265	4,406	66.0	103	1.5	38	65	109	1.6	35	74	690	10.3	291	399
$35,000 – $39,999	4,371	1,522	2,849	65.2	105	2.4	28	77	80	1.8	27	53	315	7.2	123	192
$40,000 – $49,999	2,846	1,455	1,391	48.9	27	0.9	17	10	39	1.4	18	21	223	7.8	112	111
$50,000 and over	1,350	594	756	56.0	11	0.8	7	4	13	1.0	4	9	95	7.0	37	58
Total number of employees	93,129	32,068	61,061	65.6	1,587	1.7	594	993	1,601	1.7	525	1,076	12,498	13.4	5,526	6,972

PROGRAMME DU TRAVAIL

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2003

Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

LT-140-02-04

Rapport Annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2003

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication,
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/generaux.htm

Format du support de substitution

Ce document est disponible en gros caractères, en braille,
sur cassette audio, ou sur disquette. Il suffit de composer le
1-866-386-9624 (sans frais) pour obtenir le format choisi.

©Sa majesté la Reine du chef du Canada, 2004
N° de cat. MP31-5/2003
ISBN 0-662-67897-4

Imprimé au Canada

Ministre du Travail Minister of Labour

Ottawa, Canada K1A 0J2

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.O.M., C.D.
Gouverneure générale du Canada

Votre Excellence,

Il me fait plaisir de vous présenter le 16ième rapport annuel au Parlement relatif à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En vertu de la *Loi*, les employeurs relevant de la compétence fédérale, y compris les employeurs du secteur privé qui sont assujettis à la législation fédérale, les sociétés d'État, les entreprises publiques fédérales et les entrepreneurs ayant un contrat avec le gouvernement fédéral, sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes d'équité afin de constituer un effectif juste et représentatif.

Ce rapport expose en détail les progrès réalisés du point de vue de l'équité en matière d'emploi pour les personnes faisant partie des quatre groupes désignés aux termes de la *Loi* : les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. On y fait état de la croissance et du développement de ces groupes au cours de la période allant de 1987 à 2002.

Les résultats de 2002 confirment que la *Loi* a permis de réaliser des gains importants dans la population active du Canada. La situation s'est améliorée à des degrés divers selon les groupes désignés. Cependant, un travail continu est nécessaire pour augmenter la représentation dans certains secteurs et pour maintenir le niveau actuel de nos réalisations.

Les données recueillies pour ce rapport ont été soumises par les employeurs assujettis à la *Loi* qui, ensemble, comptent un effectif de plus de deux millions de personnes.

Il ne fait aucun doute que nous avons de grandes réalisations à notre actif depuis les débuts de l'équité en matière d'emploi. Réussir à créer un lieu de travail qui tient compte des besoins et des préoccupations de tous ses employés, sans égard au sexe, à l'héritage culturel, à l'apparence physique ou aux capacités physiques n'est pas un simple concept, mais plutôt une pratique active et très efficace chez de nombreux employeurs, de nos jours.

Je suis fière de renouveler l'engagement du gouvernement du Canada pour ce qui est de favoriser la justice et l'équité dans le milieu de travail. Je continuerai à faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens qui font partie de la population active soient traités avec respect et jugés selon leur mérite.

Vous soumettant respectueusement le tout, je vous prie d'agréer, Votre Excellence, l'expression de ma très haute considération.

Claudette Bradshaw

Canada

Table des matières

Points saillants 1

1. *Employeurs visés* 7

2. *Climat des affaires* 13

3. *Les bonnes pratiques* 27

4. *Notations des employeurs* 37

5. *Rapports des employeurs* 57
   - 5.1 *L'effectif* 57
   - 5.2 *Les femmes* 63
   - 5.3 *Les Autochtones* 69
   - 5.4 *Les personnes handicapées* 73
   - 5.5 *Les membres des minorités visibles* 77

Annexe A : *Glossaire et notes techniques* 83

Annexe B : *Méthodologie de notation* 87

Annexe C : *Méthodologie de l'IBP (Indice des bonnes pratiques)* 95

Annexe D : *La fonction publique fédérale et les entrepreneurs fédéraux* 97

Annexe E : *Résumé statistique* 113

Les points saillants

Le climat des affaires

En 2002, l'économie canadienne s'est améliorée, croissant au rythme appréciable de 3,4 %, soit plus de deux fois le taux de 2001 (1,5 %). La population active canadienne est demeurée dynamique; en effet, 525 000 nouveaux emplois ont été créés, dont 244 000 ont été comblés par des femmes. Par ailleurs, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a déclaré en 2002 que le Canada avait d'excellents systèmes de réglementation pour la promotion de la croissance économique en comparaison des autres pays de l'OCDE. Elle dit que le système de réglementation canadien est l'un des plus transparents au monde, puisque la consultation publique est l'un des fondements de la politique gouvernementale.

La mondialisation, les fusions et les changements technologiques ont forcé le secteur bancaire canadien à se réorganiser en 2002. Bien que, depuis 1998, on observe la volonté des banques de former des institutions de plus grande taille pouvant être concurrentielles sur le plan international, les plus petites ont bien fait. Les banques canadiennes ont continué de prendre de l'expansion ou d'adapter leurs activités aux États-Unis; la crise financière qu'a connue l'Argentine en 2002 a toutefois rappelé les risques auxquels se sont exposées les banques canadiennes en Amérique latine.

Au cours des années 1990, la déréglementation industrielle a ouvert la voie à la convergence médiatique des journaux, de la presse électronique et de l'Internet au Canada. Les investisseurs s'attendaient à ce que cette convergence entraîne des profits, mais en 2002, les conglomérats avaient encore de la difficulté à équilibrer leur budget et à réaliser des rendements appréciables sur les investissements. Bien que les observateurs de l'industrie aient critiqué la tendance vers une trop grande concentration des médias dans un petit groupe d'entreprises, la convergence a entraîné des avantages tels que l'amélioration des technologies et le regroupement de l'information, combinant les ressources de la radio, de la télévision, des journaux et de l'Internet.

Dans le secteur des transports, l'industrie aérienne a continué d'être forcée à se réorganiser par la concurrence régionale et les défis liés à la déréglementation. Air Canada, la plus grande compagnie de transport aérien, a eu un assez bon rendement en 2002, malgré ses lourdes dettes ainsi que le besoin de se restructurer et de réduire sa capacité. Plusieurs transporteurs aériens régionaux ont émergé dans des provinces clés, tandis qu'Air Canada a créé ses propres transporteurs régionaux afin de maintenir une part du marché. En ce qui a trait au transport terrestre, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée posait un problème dans l'industrie du transport routier, ce qui a alourdi les coûts d'exploitation. Ce secteur a été touché par le repli de l'économie américaine, qui en retour a entraîné une réduction du commerce transfrontalier. De son côté, l'industrie du transport ferroviaire a rationalisé certaines de ses activités en 2002 et a enregistré des baisses de revenus en raison des mauvaises moissons dans l'Ouest canadien.

Les bonnes pratiques

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique et un rapport descriptif. Ce dernier fait état des mesures prises par les employeurs en vue d'améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur

effectif, les résultats de chacune des mesures, ainsi que la consultation entreprise à cet effet avec les représentants des employés.

En 2002, les mesures prises par les employeurs ont contribué à accroître la représentation des groupes désignés au sein de la main-d'œuvre régie par le gouvernement fédéral. De nombreux employeurs ont constaté qu'une main-d'œuvre diversifiée en plus de renforcer l'image de l'entreprise auprès des autres concurrents sur le marché contribue sur le plan économique et à un meilleur moral chez l'ensemble des employés, y compris ceux appartenant aux groupes désignés.

Les employeurs ont reconnu que l'équité en matière d'emploi constituait un outil utile pour gérer l'aspect « ressources humaines » de leurs opérations commerciales, et pour prévenir et corriger les iniquités au sein de leur effectif. L'équité en milieu de travail est maintenant une pratique commerciale acceptée. Celle-ci aide les employeurs à constituer des réserves de ressources humaines, et s'avère donc sensée sur le plan administratif, particulièrement dans une économie du savoir axée sur le capital humain.

Le chapitre sur les bonnes pratiques contient des renseignements sur *l'Indice des bonnes pratiques* (IBP), qui permet de déterminer dans quelle mesure l'employeur s'acquitte de l'obligation de soumettre un rapport descriptif. En 2002, plus des deux tiers des employeurs ont obtenu la plus haute cote associée à l'IBP, c'est-à-dire 5, tandis que près de 25 d'entre eux ont obtenu une cote de 3 ou moins.

Chaque employeur est évalué en fonction de ses résultats numériques qui donnent une indication de la situation des membres des groupes désignés au sein de son effectif ainsi que des efforts qu'il a déployés en 2002 afin d'améliorer la situation de ces groupes. La notation sert à évaluer ces éléments, qui sont regroupés en six indicateurs.

La notation indique dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés parmi l'effectif d'un employeur, et s'ils ont été traités de façon semblable aux autres employés (en ce qui a trait à leur type d'emploi et à leur salaire) pour l'ensemble de l'année 2002. Elle reflète également les progrès réalisés en 2002 par un employeur en vue d'améliorer la situation d'un groupe désigné.

- Les résultats pour l'année 2002 indiquent que le groupe des Autochtones est celui pour lequel le plus grand nombre de meilleures cotes a été accordé; en effet, 179 des 404 employeurs ayant soumis des rapports complets ont obtenu un « A » pour ce groupe désigné.
- Les employeurs du secteur des transports ont obtenu le meilleur classement pour le groupe des employés autochtones : 115 entreprises ont reçu un « A » pour ce groupe désigné.
- 125 employeurs ont obtenu un « A » pour les membres de minorités visibles – comparativement à 109 l'année précédente –, alors que 94 employeurs ont obtenu un « A » pour le groupe des femmes – contre 91 l'année précédente. De plus, 84 employeurs ont reçu un « B » pour le groupe des femmes (comparativement à 87 un an plus tôt), alors que 50 ont obtenu un « B » pour les membres des minorités visibles (contre 63 l'année précédente), et 61 ont reçu un « B » pour les Autochtones (comparativement à 50 un an plus tôt).
- Lorsque l'on cumule les deux meilleures cotes (« A » et « B ») de toutes les entreprises visées par la Loi, le groupe des Autochtones arrive au premier rang, suivi respectivement de ceux des femmes et des minorités visibles. Par ailleurs, toujours en tenant compte des deux meilleures cotes, le groupe des femmes est celui qui a été le mieux représenté dans le secteur bancaire, tandis que le groupe des Autochtones était le premier dans les transports, les communications et les « autres secteurs ».

- Seulement 40 % des employeurs ont obtenu la cote « C » ou une cote inférieure pour le groupe des Autochtones, comparativement à 56 % dans le cas des membres de minorités visibles.
- Comme ce fut le cas les années précédentes, la pire situation était celle des personnes handicapées. En effet, seulement 25 employeurs ont obtenu un « A » pour ce groupe (contre 26 l'année précédente), et 23 autres ont obtenu un « B » (contre 28 un an plus tôt). Près de 88 % des employeurs ont mérité la cote « C » ou une cote inférieure pour ce groupe désigné.

L'effectif

- En 2002, le nombre d'employés déclarés par les entreprises privées relevant de la compétence fédérale et visées par la Loi, s'est accru par rapport à 2001. Le nombre de travailleurs est passé de 635 000 à 640 000 (une augmentation de 5 000 employés ou de 0,7 %), tandis que le nombre d'employeurs est passé de 418 à 421. En ce qui concerne les secteurs d'activité, il y a eu un accroissement de l'effectif dans le secteur bancaire (augmentation de 1 000 travailleurs ou de 0,5 %), dans celui des transports (augmentation de 3 600 travailleurs ou de 2,0 %) et dans les « autres secteurs » (augmentation de 3 000 travailleurs ou de 6,7 %). L'effectif dans le secteur des communications a diminué de 3 000 personnes, ou de 1,4 %.
- Le secteur des communications reste le plus important sur le plan de l'effectif visé par la Loi (comptant 33,2 % du total de l'effectif), suivi du secteur bancaire (30,8 %) et des transports (28,5 %). Les autres secteurs regroupaient 7,5 % de l'effectif visé par la Loi.
- Parmi les employés visés par la Loi, près de 9 sur 10 travaillaient dans l'une des quatre provinces suivantes en 2002 : l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta.
- En 2002, il y a eu 83 700 nouvelles embauches comparativement à 108 300 en 2001. Le secteur des transports s'est encore classé premier sur le plan du recrutement – comptant pour 36,8 % de toutes les embauches par les employeurs–, suivi de celui des communications (32,2 %), du secteur bancaire (25,6 %) et des « autres secteurs » (4,6 %).
- Les statistiques relatives aux cessations d'emploi ont encore diminué en 2002, passant de 91 300 à 87 500. Les employeurs régis par la Loi ont embauché moins de personnes qu'ils n'en ont mis à pied. Par conséquent, le bilan s'est avéré négatif pour la première fois depuis 1997 : en 2002, les cessations d'emploi ont dépassé le nombre d'embauches de 3 800.
- Par ailleurs, le nombre d'employés promus a encore régressé en 2002, passant de 51 000 en 2001 à 42 100.

Les groupes désignés

Représentation

La représentation des trois groupes désignés minoritaires (les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles) a augmenté en 2002, tandis que celle des femmes a diminué.

- La représentation des femmes a diminué, passant de 44,8 % à 44,4 % en 2002, tandis que la représentation des autres groupes désignés augmentait : elle est passée de 1,6 % à 1,7 % pour les Autochtones, de 2,3 % à 2,4 % pour les personnes handicapées, et de 11,7 % à 12,2 % pour les minorités visibles.
- À l'exception des minorités visibles, la représentation des groupes désignés a peu ou pas évolué dans les principaux secteurs industriels en 2002. La représentation des femmes et des Autochtones n'a augmenté que dans le secteur des transports, mais est demeurée inchangée dans les secteurs bancaire et des communications et a diminué

dans les « autres secteurs ». De même, la représentation des personnes handicapées n'a augmenté que dans le secteur bancaire, mais n'a pas changé dans les autres principaux secteurs industriels. En revanche, la représentation des minorités visibles a progressé dans tous les secteurs, sauf dans la catégorie « autres secteurs », où elle a diminué.

- Près de 9 femmes sur 10 de l'effectif visé par la Loi vivaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta. En 2002, c'est encore au Yukon et au Nouveau-Brunswick que l'on trouvait la plus forte représentation de femmes, tandis qu'elle était la plus faible en Saskatchewan, au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest.
- Près de 8 employés autochtones sur 10 faisant partie de l'effectif visé par la Loi vivaient dans l'une des quatre provinces suivantes : l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique.
- De même, près de 8 employés handicapés sur 10 faisant partie de l'effectif visé par la Loi vivaient dans l'une de ces quatre provinces : l'Ontario, le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique.
- La grande majorité des employés appartenant à une minorité visible (96,3 %) vivaient dans l'une de ces quatre provinces : l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec.

Mouvements de l'effectif

Femmes

En 2002, la proportion de femmes embauchées a diminué, passant de 41,6 % à 39,1 % des personnes recrutées. Plus de 32 700 femmes ont été embauchées en 2002, comparativement à 45 000 en 2001. La diminution du recrutement des femmes a été observée dans 10 des 14 catégories professionnels.

Moins de femmes ont perdu leur emploi en 2002 (35 000, contre 36 700 l'année précédente), mais la proportion des cessations d'emploi pour ce groupe a très peu changé pendant la même période (de 40,2 % à 40,1 %). En 2002, le nombre de cessations d'emploi en ce qui concerne les femmes n'a diminué que dans le secteur bancaire (indice d'une meilleure rétention du personnel), mais a augmenté dans les trois autres principaux secteurs industriels.

Les femmes ont obtenu 53,5 % de toutes les possibilités d'avancement en 2002, soit légèrement plus que l'année précédente (53,2 %). On leur a offert 22 500 promotions en 2002, comparativement à 27 100 en 2001. Près de 67,3 % des promotions accordées aux femmes l'ont été dans le secteur bancaire, suivi du secteur des communications, où elles ont obtenu 47,3 % de toutes les promotions dans ce secteur.

Autochtones

Encore une fois, le nombre d'Autochtones embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi a augmenté en 2002 (1,9 % en 2002, contre 1,7 % en 2001 et 1,6 % en 2000). Le secteur des transports est en tête de liste en ce qui a trait au nombre d'Autochtones embauchés, comptant pour presque la moitié de toutes les embauches pour ce groupe désigné.

En 2002, la proportion entre les cessations d'emploi parmi le groupe des Autochtones et le total des cessations d'emploi s'est encore accrue, passant de 1,7 % en 2001 à 1,9 % en 2002. Le nombre de départs a augmenté dans les secteurs des transports, des communications et les « autres secteurs », mais a diminué dans le secteur bancaire. En 2002, le nombre d'Autochtones ayant perdu leur emploi était supérieur de 100 à celui des Autochtones embauchés.

Toujours en 2002, la proportion des promotions accordées aux Autochtones a progressé : elle est passée de 1,6 % en 2001 à 1,7 % de toutes les promotions en 2002. Cette proportion a augmenté dans tous les secteurs industriels, en particulier dans les « autres secteurs » (de 2,3 % en 2001 à 3,9 % en 2002).

Personnes handicapées

En 2002, le nombre de personnes handicapées embauchées au sein de l'effectif visé par la Loi a diminué de 0,2 %, pour s'établir à 1 %. L'embauche des membres de ce groupe désigné est demeuré stable dans le secteur bancaire (0,8 %), mais a diminué dans les trois autres secteurs.

En 2002, les cessations d'emploi parmi ce groupe désigné représentaient 2,0 % de toutes celles enregistrées par les employeurs visés par la Loi, comparativement à 1,9 % un an plus tôt. Ce groupe est donc désavantagé, d'autant plus qu'il ne représentait que 1,0 % de toutes les embauches en 2002. Les cessations d'emploi ont dépassé les embauches dans ce groupe, comme c'est le cas chaque année depuis dix ans. Cela donne lieu à un effritement important de la représentation de ce groupe au sein de l'effectif visé par la Loi.

La proportion des promotions obtenues par des personnes handicapées en 2002 a enregistré une légère hausse, pour se fixer à 2,0 % de toutes les promotions.

Membres des minorités visibles

En 2002, la part des emplois obtenus par les membres de minorités visibles a augmenté au sein de l'effectif visé par la Loi. En effet, cette proportion a atteint le niveau historique de 12,8 %, alors qu'elle était de 12,7 % en 2001 et de 10,7 % en 1999. Des quatre principaux secteurs industriels, le secteur bancaire et les « autres secteurs » ont affiché une hausse du nombre de personnes embauchées parmi ce groupe désigné.

Toujours en 2002, la proportion des employés des groupes minoritaires visibles ayant perdu leur emploi est passée de 10,8 % à 11,0 % de toutes les cessations d'emploi enregistrées par les employeurs de compétence fédérale et visés par la Loi. Près de 8 cessations d'emploi sur 10 ont eu lieu dans les secteurs des banques et des communications. Encore une fois cette année, le nombre d'embauches a excédé celui des cessations d'emploi au sein du groupe des minorités visibles, une tendance qui se maintient depuis 1995.

La part des promotions obtenues par les membres de minorités visibles en 2002 a atteint 15,2 %, son plus haut niveau depuis 1987. En outre, cette proportion était plus élevée que leur représentation au sein de l'effectif (12,2 %) en 2002.

Profil des professions

En 2002, près des deux tiers de l'effectif visé par la Loi étaient fortement concentrés dans les emplois administratifs et de bureau ainsi que dans les postes professionnels et de gestion. La concentration variait d'un secteur industriel à l'autre : dans le secteur bancaire, 76,8 % des employés occupaient un emploi de bureau ou de professionnel, tandis que seulement 23,3 % exerçaient ces mêmes fonctions dans le secteur des transports.

En 2002 les femmes au sein de l'effectif visé par la Loi étaient concentrées dans les emplois de bureau et dans la vente (63,8 %), mais leur représentation a augmenté dans les postes de cadres supérieurs et de professionnels (25,5 %). C'est dans le secteur bancaire que l'on retrouvait le plus de femmes (71,0 %), ces dernières ayant également progressé dans la hiérarchie des postes de cadres et de professionnels. En 2002, les femmes étaient majoritaires au niveau des cadres intermédiaires et autres gestionnaires du secteur bancaire. C'est dans le secteur des

transports que la représentation des femmes était la plus faible (25,3 %), mais celles-ci ont réalisé des progrès importants dans plusieurs fonctions de ce secteur.

En 2002, près de 6 employés autochtones sur 10 parmi l'effectif visé par la Loi étaient concentrés dans trois catégories professionnelles : le personnel de bureau, les travailleurs spécialisés des métiers, les travailleurs manuels semi-spécialisés. De plus, la représentation de ce groupe désigné a augmenté dans huit catégories professionnelles en 2002.

Au cours de l'année de référence, la représentation des personnes handicapées a légèrement augmenté dans neuf catégories professionnelles.

Chez les membres des minorités visibles, près de 8 employés sur 10 étaient répartis en cinq catégories professionnelles, soit les gestionnaires, les professionnels, le personnel administratif et de bureau, ainsi que les travailleurs manuels. Ce groupe désigné était plus concentré dans les postes professionnels et semi-professionnels que les autres groupes désignés. Plus de 20,5 % des employés appartenant à une minorité visible occupaient l'un de ces deux types de postes, comparativement à 15,1 % pour les femmes, 12,5 % pour les Autochtones et 15,0 % pour les personnes handicapées.

Salaires

L'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein de l'effectif visé par la Loi s'est légèrement élargi, passant de 21,4 % à 21,9 % en 2002. Les femmes gagnaient en moyenne 78 cents pour chaque dollar de salaire gagné par les hommes travaillant à temps plein. L'écart salarial s'est rétréci entre les hommes appartenant aux trois groupes minoritaires (les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles) et l'ensemble des hommes ainsi qu'entre les femmes appartenant aux mêmes groupes minoritaires et l'ensemble des femmes.

Étant donné que les femmes sont considérées comme étant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi et que l'on observe un écart salarial entre les femmes de chaque groupe désigné minoritaire et l'ensemble des hommes, il existe un double désavantage pour les femmes autochtones, les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes handicapées. Cela se manifeste non seulement par l'écart salarial, mais également par la répartition des revenus et la concentration dans des postes de moindre responsabilité. En 2002, alors que seulement 27,8 % de toutes les femmes gagnaient 50 000 $ ou plus, comparativement à 50,8 % de l'ensemble des hommes que compte l'effectif visé par la Loi, cette proportion n'était que de 17,4 % chez les femmes autochtones, 22,4 % chez les femmes handicapées, et 24,4 % chez les femmes appartenant à une minorité visible (le pourcentage pour ce dernier groupe se rapproche de celui de l'ensemble des femmes).

1. Employeurs visés

Le ministre du Travail est chargé d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui vise les employeurs privés de compétence fédérale, le secteur public fédéral et de nombreux entrepreneurs qui font des affaires avec le gouvernement fédéral.

En 2002, plus de deux millions d'employés de 1 425 entreprises privées et institutions publiques étaient visés par la Loi ou travaillaient pour des employeurs faisant des affaires avec le gouvernement fédéral.

Introduction

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, elle demande aux employeurs de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les groupes désignés.

Ce rapport porte surtout sur les employeurs privés de compétence fédérale et ne donne qu'un bref aperçu des groupes désignés qui font partie de l'effectif d'autres employeurs.

Les chapitres suivants décrivent la situation des groupes désignés dans l'effectif des employeurs du secteur privé visés par la Loi et comment ces derniers ont performé en regard des embauches et promotions en 2002.

Le 1er juin 2003, les employeurs privés de compétence fédérale visés par la Loi ont soumis leur seizième rapport annuel. Ils y décrivent la situation des quatre groupes désignés et les progrès qu'ils ont accomplis en 2002 en vue d'assurer à ces groupes une représentation équitable dans leur effectif. Ce document-ci est une synthèse et une analyse de ces rapports. Le deuxième chapitre décrit les mesures prises par les employeurs pour recruter et maintenir des membres des groupes désignés dans leur effectif.

Les chapitres suivants traitent du climat des affaires dans les secteurs visés par la Loi, présentent des profils de l'effectif de ces secteurs et des quatre groupes désignés, et évaluent les résultats obtenus par les employeurs.

Les annexes fournissent des renseignements additionnels. L'annexe A définit les principales notions utilisées dans le rapport. L'annexe B décrit la méthode de notation employée pour évaluer le rendement des employeurs. L'annexe C explique le calcul de l'IBP (Indice des bonnes pratiques). L'annexe D donne la liste des ministères, des organismes de services spéciaux et des entrepreneurs fédéraux visés et leur effectif. L'annexe E contient des tableaux statistiques qui regroupent les renseignements tirés des rapports des employeurs.

Employeurs visés

L'équité en matière d'emploi requiert, outre l'élimination des obstacles à l'emploi des groupes désignés, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Les obligations de l'employeur concernant la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi sont les suivantes :

CATÉGORIES D'EMPLOYEURS VISÉS PAR LA LOI SUR L'*ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI* EN 2002

EMPLOYEURS	ENSEMBLE DES EMPLOYÉS	FEMMES				AUTOCHTONES			
	#	#	R	TD	IR	#	R	TD	IR
Secteur privé de compétence fédérale	640 033	284 175	44,4	47,3	93,9	10 881	1,7	2,6	65,4
Fonction publique fédérale	157 510	82 663	52,5	48,7	100,0	5 980	3,8	1,7	100,0
Employeurs distincts	69 451	38 198	55,0	48,7	100,0	1 325	1,9	1,7	100,0
Entrepreneurs fédéraux	1 136 725	na	na	na	na	na	na	na	na
TOTAL	2 003 719	405 036	46,7	48,7	95,9	18 186	2,1	2,6	80,7

EMPLOYEURS	ENSEMBLE DES EMPLOYÉS	PERSONNES HANDICAPÉES				MINORITÉS VISIBLES			
Secteur privé de compétence fédérale	640 033	15 041	2,4	6,5	36,2	78 084	12,2	12,6	96,8
Fonction publique fédérale	157 510	8 331	5,3	4,8	100,0	10 772	6,8	8,7	78,1
Employeurs distincts	69 451	3 031	4,4	4,8	90,9	5 228	7,5	8,7	86,2
Entrepreneurs fédéraux	1 136 725	na	na	na	na	na	na	na	na
TOTAL	2 003 719	26 403	3,0	6,5	46,9	94 084	10,9	14,0	77,5

LÉGENDE : **R** – Représentation en pourcentage (%), **TD** – Taux de disponibilité en pourcentage (%), **IR** – Indice de représentativité en pourcentage (%) (R divisé par TD)

- recueillir des données sur leur effectif pour connaître le nombre de membres des groupes désignés qu'il comprend;
- analyser leur effectif pour évaluer la sous-représentation des membres des groupes désignés;
- étudier leurs systèmes d'emploi, les politiques et les pratiques favorables pour découvrir et éliminer les obstacles à l'emploi qu'ils contiennent;
- élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures prévues pour supprimer les obstacles à l'emploi et instaurer des règles et usages positifs. (Ces mesures doivent être assorties d'un échéancier et d'objectifs quantitatifs à court et à long terme.)

Quatre catégories d'employeurs sont visées par la Loi, soit les employeurs privés et les sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les organismes de services spéciaux (aussi connus sous le nom d'employeurs distincts) et les entrepreneurs fédéraux.

Les employeurs privés et les sociétés d'État

Le ministre du Travail gère un programme qui s'adresse aux employeurs privés de compétence fédérale et aux sociétés d'État. Pour participer à ce programme, ces employeurs doivent (1) avoir au moins 100 employés et (2) appartenir aux secteurs de compétence fédérale (soit les banques, les communications et les transports). En 2002, 425 employeurs comptant 640 000 employés remplissaient ces conditions.

La Loi stipule que les employeurs privés de compétence fédérale et les sociétés d'État ayant 100 employés ou plus doivent soumettre, au ministre du Travail, un rapport annuel sur les progrès qu'ils ont accomplis pour assurer la représentativité de leur effectif. Une des dispositions de la Loi permet au gouvernement de mettre à l'amende les employeurs qui :

- ne déposent pas leur rapport sur l'équité en matière d'emploi;

- n'incluent pas tous les renseignements demandés dans ce rapport; ou
- fournissent des renseignements faux ou trompeurs.

L'amende peut aller jusqu'à 10 000 dollars par jour jusqu'à concurrence de 50 000 dollars par année civile.

Le chapitre 4, intitulé « Notations des employeurs », donne la liste des employeurs privés de compétence fédérale et l'annexe E fournit des statistiques sur ces employeurs.

La Fonction publique fédérale

Selon la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, partie I de l'annexe I, la fonction publique fédérale comprend plus de 68 ministères, organismes et commissions pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. La gamme de ces organisations va des gros ministères dont l'un compte plus de 20 000 employés aux petites institutions qui n'en ont qu'une dizaine. Le seuil de 100 employés ne s'applique pas à chaque ministère, mais à l'ensemble de la fonction publique, qui est considérée comme un seul employeur aux termes de la Loi. Le président du Conseil du Trésor prépare et soumet un seul rapport au Parlement. Les renseignements sur l'équité en matière d'emploi concernant ces organisations se trouvent à l'annexe D.

En date du 31 mars 2002, le taux de représentation des femmes dans la fonction publique fédérale s'élevait à 52,5 % et dépassait donc leur taux de disponibilité dans la population active, qui était de 48,7 %, la représentation des Autochtones s'élevait à 3,8 %, soit le double de leur disponibilité, qui se situait à 1,7 %. Celle des personnes handicapées atteignait 5,3 %, dépassant leur disponibilité, qui s'établissait à 4,8 %. Quant aux minorités visibles, leur représentation de 6,8 % était inférieure à leur disponibilité de 8,7 %. Les données sur la disponibilité de la fonction publique sont tirées du recensement de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité de 1991 et elles sont ajustées aux catégories professionnelles de la fonction publique.

Au cours de l'exercice 2001-2002, les femmes représentaient 56,8 % des personnes recrutées par la fonction publique fédérale, les Autochtones 4,5 %, les personnes handicapées 2,8 % et les membres des minorités visibles 10,0 %. Par ailleurs, la part des femmes dans les cessations d'emploi de la fonction publique fédérale s'élevait à 53,9 %, celle des Autochtones à 4,5 %, celle des personnes handicapées à 4,6 % et celle des minorités visibles à 6,3 %. Enfin, les femmes ont obtenu 60,4 % des promotions, les Autochtones 4,1 %, les personnes handicapées 4,8 % et les minorités visibles 7,7 %.

Les femmes ayant gagné 50 000 dollars ou plus au cours de l'exercice 2001-2002 ne représentaient que 33,3 % des femmes de la fonction publique fédérale, comparativement à 58,3 % pour les hommes. De même, la proportion s'élevait à 36,1 % pour les Autochtones, 39,5 % pour les personnes handicapées et 44,4 % pour les membres des minorités visibles.

Organismes de services spéciaux (« employeurs distincts »)

La liste des organismes de services spéciaux du gouvernement du Canada se trouve à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Ce sont des employeurs du secteur public qui ne font pas partie de la fonction publique fédérale. Contrairement aux ministères fédéraux, ils ne sont assujettis à la Loi que s'ils ont 100 employés ou plus. Ils étaient à peine une demi-douzaine en 1996. Aujourd'hui, ils sont une trentaine, dont 15 emploient 100 personnes ou plus. Les principaux sont l'Agence des douanes et du revenu du Canada, l'Agence

canadienne d'inspection des aliments, le Bureau du vérificateur général du Canada et l'Office national du film. Ils comptent environ 60 000 employés.

Le ministre du Travail appuie les employeurs de compétence fédérale du secteur privé et le Conseil du Trésor en fait autant pour les ministères fédéraux, mais ni l'un ni l'autre n'a de budget pour les employeurs distincts. En 2000, le Conseil du Trésor a fourni pendant un an, au Programme du travail de DRHC, les fonds nécessaires pour aider ces employeurs. La possibilité de leur offrir une source de financement stable a été étudiée au cours de l'examen législatif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Depuis 2000, DRHC a identifié les besoins des employeurs distincts et leur a fourni le soutien nécessaire pour assumer leurs obligations en vertu de la Loi. Cette aide a pris la forme de conseils et de consultations d'ordre général et technique, de formations sur les dispositions législatives, le processus de l'équité, la Classification nationale des professions et les données sur la disponibilité, l'analyse de l'effectif, l'étude des systèmes d'emploi et les logiciels à utiliser pour les rapports, et d'un appui technique concernant l'utilisation du recensement, l'élaboration de produits, d'outils et de méthodes, comme l'application pour l'analyse de l'effectif et Beyond 20/20, et la préparation aux vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne.

En date du 31 décembre 2002, 15 employeurs distincts étaient visés par la Loi. Leur nom et les données sur leur effectif se trouvent à l'annexe D.

Programme de contrats fédéraux

Le ministre du Travail gère aussi le Programme de contrats fédéraux (PCF) pour l'équité en matière d'emploi. Le but de ce programme est de s'assurer que les employeurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada se donnent un effectif équitable et représentatif conformément aux *Critères de mise en œuvre et à la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce programme s'adresse aux employeurs de compétence provinciale qui ont 100 employés ou plus au Canada et qui soumissionnent ou obtiennent un contrat de 200 000 dollars ou plus du gouvernement fédéral. DRHC – Travail peut vérifier sur place la conformité des employeurs ayant obtenu de tels contrats.

Depuis sa mise sur pied en 1986, le Programme de contrats fédéraux continue de couvrir des entreprises provenant d'une grande variété de secteurs industriels : ce programme comprend tous les types de fabrication, tels que des aéronefs et des pièces d'aéronefs; des automobiles, des autobus et des pièces; des produits pharmaceutiques, du plastique, de l'ameublement de maison, du mobilier, de l'équipement électronique, des ordinateurs, ainsi que de l'équipement de bureau. Le PCF s'applique à la prestation d'une grande variété de services dans le secteur du tourisme, par exemple les hôtels, les locations de véhicules, dans l'éducation ainsi que dans la santé. Le programme ne s'étend pas aux gouvernements provinciaux et territoriaux ou à leurs entreprises affiliées.

Soumission pour des contrats gouvernementaux et processus d'attestation

Lorsque les fournisseurs soumissionnent pour des contrats de services et de fournitures qui sont évalués à 200 000 $ ou plus, ils doivent signer une *Attestation d'engagement* pour la mise en place de l'équité en matière d'emploi stipulant qu'ils acceptent d'appliquer l'équité en matière d'emploi si on leur accorde le contrat. Habituellement, le chef de la direction de l'entreprise signe l'attestation d'engagement, que l'on retrouve sur le site Web de DRHC ainsi que dans le dossier de soumission. On encourage les employeurs comptant 100 employés ou plus qui

veulent prendre de l'avance à prendre l'initiative suivante : ils peuvent obtenir l'attestation auprès du Programme des contrats fédéraux ou sur le site Web, puis envoyer une copie signée au gestionnaire de l'Unité des opérations d'équité en milieu de travail à DRHC - Travail. Ce dernier assignera ensuite au fournisseur un numéro d'attestation unique qui peut être utilisé chaque fois que l'organisation soumissionne pour un contrat du gouvernement fédéral d'une valeur de 200 000 $ ou plus.

Obligations de l'employeur en vertu du PCF

Lorsqu'une organisation signe une attestation, elle accepte de commencer à appliquer l'équité en matière d'emploi une fois qu'on lui aura octroyé son premier contrat de 200 000 $ ou plus. Plus précisément, l'organisation accepte qu'un agent de DRHC - Travail se rende sur ses lieux de travail afin de vérifier si elle se conforme aux exigences du PCF. Lorsque l'agent de DRHC effectue une vérification de la conformité sur les lieux, il examine et vérifie si l'entrepreneur a :

- communiqué les renseignements au sujet de son programme d'équité en matière d'emploi à tous les employés;
- désigné un cadre supérieur qui sera chargé de l'application de l'équité en matière d'emploi au sein de l'organisation;
- préparé un *questionnaire d'auto-identification approprié* pour ses employés afin de déterminer ceux qui désirent s'identifier comme étant des Autochtones, des membres de minorités visibles ou des personnes handicapées;
- comparé la représentation des groupes désignés au sein de son effectif avec leur disponibilité sur le marché du travail afin de déterminer la sous-représentation de ces groupes;
- déterminé tous les obstacles à l'emploi des groupes désignés en effectuant un *examen des systèmes d'emploi* relativement aux politiques et aux pratiques d'emploi au sein de l'organisation;
- préparé un *plan d'équité en matière d'emploi* qui aborde les problèmes identifiés au cours de l'étude des systèmes d'emploi et qui fixe des buts réalistes à court et à long terme.
- fixé un délai (habituellement entre trois et cinq ans) pour prendre les mesures nécessaires à la réalisation de ces buts;
- mis en œuvre un système pour assurer une révision et un suivi réguliers de son plan d'équité en matière d'emploi.

Le processus de vérification de la conformité

Depuis 1987, le Programme des contrats fédéraux a effectué des vérifications de conformité relativement aux obligations des entrepreneurs. De nombreuses vérifications ont démontré que ces derniers se conforment aux exigences décrites ci-haut.

Depuis l'année 2000, DRHC s'est engagé à améliorer la gestion du PCF. Au cours des trois dernières années, le programme a fait l'objet d'une évaluation et reçu des ressources supplémentaires afin de pouvoir effectuer un plus grand nombre de vérifications de la conformité. Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a révisé la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et produit un rapport en juin 2002 qui suggérait des améliorations à apporter au Programme des contrats fédéraux. On a procédé à une restructuration à l'automne 2002, laquelle visait les activités de rationalisation et l'accélération du processus de vérification partout au Canada. *Un Conseil de gestion de la conformité* a été créé en 2002 afin d'assurer la cohérence et

l'uniformité des vérifications effectuées en vertu du PCF auprès des employeurs dans diverses régions au pays.

Le tableau qui suit illustre des estimés démontrant la part de représentation des groupes désignés sous le PCF à la fin de 2002. Ces données sont basées sur un sondage effectué auprès de 120 employeurs du PCF. Des informations plus exactes seront disponibles dans les prochains rapports annuels du Ministre.

ESTIMÉ DE LA REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SOUS PCF À LA FIN DE 2002

	#	R	TD	IR	#	R	TD	IR
Ensemble des employés	Femmes				Autochtones			
1 147 876	399 461	34.8	47.3	73.6	25 253	2.2	2.6	84.6
Ensemble des employés	Personnes handicapées				Minorités visibles			
1 147 876	21 810	1.9	6.5	29.2	130 858	11.4	12.6	90.5

LEGENDE : R – Représentation en pourcentage (%), TD – Taux de disponibilité en pourcentage (%), IR – Indice de représentativité en pourcentage (%) (R divisé par TD)

La liste de ces entrepreneurs et les données sur leur effectif se trouve à l'annexe D de ce rapport.

Pour plus de renseignements sur les groupes désignés ou sur l'évaluation des résultats obtenus par les employeurs, on peut communiquer avec :

Politique, Rapports et Élaboration de données
Normes du travail et Équité en milieu de travail
Programme du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Place du Portage, Phase II
165, Hôtel de Ville,
10e étage
Gatineau (Québec) K1A 0J2

M. Kamal Dib
Téléphone : (819) 953-7499
Télécopieur : (819) 997-5151

On peut aussi communiquer au personnel du programme à l'adresse Internet suivante :
kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

Le rapport est aussi disponible grâce au Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIEMT), en ligne à l'adresse suivante :
http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/pleine/annuel/2002/index.shtml

2. Climat des affaires

Ce chapitre brosse le portrait des grandes tendances et des principaux événements qui ont marqué l'année 2002 dans les industries qui sont régies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il convient de noter que, les activités de regroupement et de concentration, de même que la croissance commerciale, ou dans certains cas, la faillite continuent d'influencer les fluctuations des données relatives à l'équité en matière d'emploi.

L'environnement économique influe fréquemment sur les activités des employeurs assujettis à la Loi. Le recrutement, l'avancement et la cessation d'emploi dépendent souvent du cycle économique, du taux d'inflation général, du chômage ainsi que les attentes des entreprises. Cette section fournit le contexte qui permet de situer les données portant sur les quatre groupes désignés fournies par les employeurs et démontre si les progrès réalisés dans la représentation de ces groupes sont liés aux conditions de cette industrie ou aux conditions économiques générales ou s'ils sont propres à l'effectif de l'employeur.

L'économie canadienne s'est améliorée en 2002 affichant un vigoureux taux de croissance de 3,4 %, soit plus du double de celui de 2001 (1,5 %). La population active canadienne demeure dynamique avec la création de 525 000 nouveaux emplois dont 244 000 au profit des femmes. Le Canada est le seul des sept pays du G-7 qui a affiché un excédent budgétaire et un surplus commercial et des échanges, tandis que le dollar canadien faisait des gains constants sur le dollar américain.

Le nombre de nouveaux travailleurs atteint un niveau sans précédent depuis 1976, la majorité de ces nouveaux emplois étant à temps plein. Dans l'ensemble, pour l'année 2002, les emplois à temps plein au Canada totalisaient 12,5 millions et les emplois à temps partiel totalisaient 2,9 millions. Le secteur des services compte les employeurs dont la croissance a été la plus importante et la plus rapide au Canada avec 11,4 millions de travailleurs. Il est aussi celui qui comptait la plus forte concentration de travailleurs du savoir au Canada avec presque les deux tiers des travailleurs oeuvrant dans les domaines de la technologie scientifique. Le deuxième secteur en importance, le secteur de la production des biens, employait 3,9 millions de travailleurs, suivi des secteurs du commerce et manufacturier.

Le taux de participation de la population active demeurait à 67,5 % en 2002, un niveau atteint une seule fois auparavant (1990), alors que la participation des femmes atteignait un niveau record de 60,7 %. Le taux de participation des canadiens a dépassé celui des États-Unis pour la première fois depuis 1981. Pas plus tard qu'en 1996, l'écart entre le Canada et les États-Unis au chapitre de l'emploi était presque de 5,0 points de pourcentage, reflétant ainsi la faiblesse relative du Canada au niveau de la performance économique. À cette époque, les observateurs recommandaient que le Canada s'inspire du modèle américain pour « flexibiliser » son marché de l'emploi, c'est-à-dire amoindrir l'influence des normes du travail et de l'universalité des services sociaux en faveur d'une déréglementation. Or, en 2002, non seulement le Canada a dépassé les États-Unis au niveau de la participation de la main-d'œuvre, mais il a aussi enregistré un surplus d'un demi-million de nouveaux emplois. Pendant ce temps, les États-Unis perdaient presque un million

d'emplois (p. ex., les emplois dans le secteur de la fabrication ont chuté de 3,5 % aux États-Unis, comparativement à une augmentation de 5,6 % au Canada).

L'économie américaine a été durement frappée en 2002 par une vague de scandales corporatifs, la mise au jour de pratiques comptables contraires à l'éthique et par l'éventualité d'une guerre en Iraq, ce qui a freiné l'ardeur des investisseurs à l'échelle mondiale. L'arrestation de plusieurs membres de la haute direction de *Enron Corp.* a soulevé les soupçons chez les investisseurs et a eu un impact négatif sur le marché des actions. *WorldCom* a mené le bal dans une suite de faillites d'envergure en enregistrant la faillite la plus retentissante de l'histoire des États-Unis. Pendant ce temps, le Canada maintenait le cap. Premièrement, en raison du fait que la plus grande partie des entreprises canadiennes sont de petite et de moyenne taille, et ce sont celles qui, contrairement aux vastes conglomérats, se tournent davantage vers le financement risqué. Deuxièmement, en raison de la nature même de l'économie canadienne, qui est intrinsèquement liée à ses ressources en pétrole et en gaz naturel, deux facteurs qui ont un impact significatif sur les investissements (un prix plus élevé pour le pétrole et le gaz sur le marché mondial encouragerait une intensification de l'exploration pour ces ressources au Canada).

La déréglementation canadienne a aidé l'économie

En octobre 2002, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a déclaré que le Canada possédait un excellent système de réglementation pour la promotion de la croissance économique, comparativement à d'autres pays membres, et que les nombreuses réformes introduites au Canada par le passé avaient contribué à améliorer son économie au cours des années 1990. Par exemple, les secteurs des télécommunications et du transport par camion se sont grandement améliorés après avoir ouvert une porte à la concurrence à la fin des années 1980 et au cours des années 1990, et après avoir modifié le secteur des services financiers permettant la promotion de marchés financiers plus actifs et plus liquides. Le rapport indiquait également que le système de réglementation canadien est l'un de ceux qui offrent le plus de transparence au monde en ce qu'il permet la consultation publique, élément clé de la politique de réglementation du gouvernement. Et le rapport de conclure : « Le Canada est un chef de file et un innovateur en matière de réglementation et il doit poursuivre sur la même lancée. » La déréglementation de l'industrie des télécommunications a été particulièrement réussie avec l'introduction d'un nombre considérable de compétiteurs dans le domaine de l'interurbain téléphonique, du téléphone sans fil et de services Internet, sans oublier le transport par rail qui donne également des signes de progrès significatifs.

TOUTEFOIS, le rapport avertissait que la déréglementation dans le transport aérien ne fonctionnait pas et recommandait d'assouplir les règles touchant les intérêts étrangers afin de faciliter davantage la concurrence. Il recommandait en plus de supprimer les barrières tarifaires interprovinciales. On dit également dans le rapport que l'industrie du transport aérien continue d'être dominée de façon importante par une seule compagnie et on critiquait les restrictions sur le capital étranger dans le secteur des télécommunications. Le rapport de l'OCDE reconnaît que si les restrictions protègent la culture canadienne elles découragent par contre l'investissement dans l'infrastructure.

Activités bancaires

En 2002, visage de l'industrie des services financiers canadiens a continué de se modifier dans la foulée de la mondialisation, des fusions et des changements technologiques. Bien que le désir de se fusionner à de plus grosses entreprises, afin d'améliorer sa capacité concurrentielle, fasse partie du paysage d'affaires depuis 1998, les joueurs plus petits (comme MBNA, Capital One, Fidelity Investments, GE Capital) ont quand même bien fait. Le cours de leurs actions a augmenté de l'ordre de 10 à 20 fois depuis 1990 tandis que les plus gros joueurs arrivaient tout juste à doubler le prix de leurs actions au cours de la même période.

Dans le cadre d'une démarche de regroupement, la Banque de Nouvelle-Écosse et la Banque de Montréal (BMO) ont tenu des discussions sur le sujet en 2002. Cette démarche a été encouragée par une nouvelle loi sur les services financiers adoptée par le Parlement en 2001 qui établissait les règles des fusions bancaires. De plus, la Commission sénatoriale sur les finances avait émis un rapport en décembre 2002 indiquant que les fusions bancaires sont bénéfiques à l'économie canadienne. Si la fusion entre la Banque de Nouvelle-Écosse et BMO est autorisée, la nouvelle entité posséderait 20 % du marché des prêts, des cartes de crédit et des dépôts bancaires personnels dans le système canadien, ce qui en ferait la première banque en importance au Canada. De plus, la Banque de Nouvelle-Écosse pourrait désormais profiter de la présence de la BMO aux États-Unis.

Ces deux banques n'étaient pas les seules à tenir de telles discussions. En 1998, la Banque Royale (RBC) et BMO avaient dévoilé les plans d'une fusion subséquemment refusée par le gouvernement fédéral. La Banque Toronto Dominion (TD) a emboîté le pas avec une proposition de fusion avec la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC) qui avait aussi été refusée. Par ailleurs, en 2000, TD a réussi a acquérir Canada Trust au prix de 7,8 milliards de dollars, une transaction qui devait servir de modèle pour les fusions bancaires à venir. La Banque TD est la deuxième en importance au Canada avec des actifs de 301 milliards de dollars. La banque avait prévu des réductions de dépenses de l'ordre de 450 millions de dollars dans les 3 années suivantes en fermant 275 succursales de détail, et en abolissant 4 900 postes à temps plein. D'autres discussions de fusion ont eu lieu en 2002 dont celle impliquant la BMO et la Financière Manuvie. Au début de 2002, la *Sun Life* a acheté *Clarica, compagnie d'assurance sur la vie*, de Waterloo, Ont., une transaction de 6,9 milliards de dollars uniquement par échange d'actions.

Les banques canadiennes ont poursuivi leur expansion ou le déploiement de leurs activités aux États-Unis. RBC poursuivait l'implantation de ses services bancaires au détail, d'assurance-vie et de gestion de patrimoine aux États-Unis, par la voie d'une série d'acquisitions leur ayant rapporté jusqu'ici 2,5 millions de clients. Au cours de la période d'octobre à décembre 2002, CIBC a diminué sa présence aux États-Unis en fermant Amicus, son unité d'exploitation bancaire électronique. CIBC avait misé sur Amicus pour être sa porte d'entrée dans le secteur des services bancaires au détail américains, à l'exemple de son partenariat avec la banque Le Choix du Président de Loblaws qui a attiré plus d'un million de souscripteurs canadiens depuis 1998. Mais au terme de deux années d'exploitation, Amicus n'a pas répondu aux attentes de CIBC. Cette fermeture impliquait un certain nombre de succursales toutes situées aux États-Unis, et touchait 1 100 employés.

CIBC a aussi annoncé la perte de 710 emplois dans ses services bancaires d'investissement et de gestion du patrimoine aux États-Unis, et la vente de sa firme de courtage au détail *CIBC Oppenheimer* pour 257 millions US à la compagnie *Fahnestock Viner Holdings de New York*. La CIBC avait acheté Oppenheimer en 1997 pour la somme de 525 millions de dollars, dans le but d'amorcer une percée aux États-Unis dans le domaine des services de placements bancaires et avait héritée de la clientèle de détail de la firme. Bilan des compressions pour la CIBC : 508 millions de dollars en coûts de restructuration. La banque a également subi la pression pour consolider ses pertes, et a entrepris de vendre d'autres actifs dont CIBC Mellon et son holding de banque d'investissement dans Shoppers Drug Mart. Toutefois, CIBC n'avait aucun projet de se départir de *CIBC World Markets*, bannière qu'elle exploite aux États-Unis pour offrir des services de placements bancaires. CIBC a continué de rationaliser ses opérations entre ses services bancaires de gros et de détail en 2002, particulièrement après avoir subi une baisse marquée de ses profits.

Banques canadiennes et la crise en Argentine

L'Argentine a vu son économie basculer en 2002 parallèlement à la montée en flèche du chômage, de la réduction de plus du double du revenu par habitant tandis que la chaîne des paiements, des dépôts et des autres transactions bancaires s'effondrait. La crise en Argentine est un rappel des risques auxquels les banques canadiennes sont exposées en Amérique latine. La Banque de Nouvelle-Écosse en a été témoin au premier trimestre de 2002 alors qu'elle enregistrait des pertes substantielles. Cette banque canadienne a continué d'assurer une présence assez importante en Argentine, mais elle a dû réserver 750 millions de dollars en prévision de la perte de prêts et d'opérations bancaires qui semblaient prometteurs dans ce pays, en 1999. Les banques exploitant des succursales en Argentine ont subi des pertes colossales en raison de la dévaluation du peso et des restrictions qui leur ont été imposées.

Les institutions financières, particulièrement celles sous contrôle étranger, ainsi que le Fonds monétaire international agissant comme conseiller auprès du gouvernement, ont été perçus par les Argentins comme les responsables du désastre. Ce sentiment s'est installé après l'imposition par le gouvernement d'un gel des comptes des déposants. Cette décision était assortie d'une option permettant à ceux qui détenaient des dépôts en dollars de les utiliser soit pour acheter des obligations d'État, soit de les convertir en pesos à un taux inférieur à celui du marché. Les représentants officiels de la filiale de la Banque de Nouvelle-Écosse en Argentine ainsi que ceux de Citibank et de BankBoston parmi les autres institutions financières sous contrôle étranger, se sont vu interdire de quitter le pays pendant l'enquête sur les transactions financières des banques. La crise argentine a nui à la concrétisation de clients potentiels en Amérique latine après une décennie florissante de libéralisation du commerce, d'investissements étrangers de marchés libéralisés, et de démocratie.

Communications

La déréglementation industrielle des années 1990 a pavé la voie à la convergence des médias au Canada comme les journaux, la presse électronique (télévision et radio) et l'Internet. Les investisseurs s'attendaient à ce que la convergence débouche sur des profits. Mais en 2002, certains conglomérats se débattaient toujours pour atteindre le seuil de la rentabilité afin de réaliser un taux de rendement du capital investi significatif, puisque le succès commercial, et l'attrait de nouveaux investisseurs en faveur de la convergence ne se sont pas concrétisés. Bien que les observateurs ont critiquée la tendance vers la concentration des médias dans les mains d'un petit groupe de compagnies, la convergence a eu l'avantage d'améliorer les technologies et la cueillette des nouvelles en combinant les ressources de la radio, de la télévision, des journaux et de l'Internet.

Télécommunications

Les marchés financiers ont torpillé tout le secteur des télécommunications, par suite d'une série de scandales comptables aux États-Unis survenus au cours du premier semestre de 2002 et qui ont effrayé les investisseurs. En tête de liste, on compte WorldCom, une compagnie qui gérait la moitié du trafic Internet aux États-Unis, et sa filiale MCI, la deuxième compagnie d'interurbains en importance aux États-Unis. WorldCom a dû envisager la faillite après avoir déclaré 3,8 milliards US de dépenses d'exploitation à la rubrique Investissement en capital, causant ainsi une inflation des bénéfices. Pendant ce temps, le fournisseur de services téléphoniques américain Qwest subissait la vérification d'un organisme de contrôle et faisait face à une enquête criminelle.

Le ralentissement important auquel l'industrie des communications fait face à l'échelle mondiale a eu des répercussions au Canada et sur les compagnies aux prises avec des parts de marché décroissantes et des décisions réglementaires. Cet environnement a provoqué la régression du prix des actions ainsi que des cotes de crédit obligeant les compagnies canadiennes, particulièrement les plus petites, à prendre des mesures draconiennes de réduction des coûts. Les compagnies de téléphone cana-

diennes ont vu décroître le nombre de leurs lignes locales pour la première fois depuis plusieurs années, leurs clients se tournant vers les câblodistributeurs, les fournisseurs de lignes Internet à haute vitesse ou les téléphones cellulaires en remplacement.

Pour améliorer les perspectives commerciales, le gouvernement fédéral a examiné la possibilité d'un assouplissement des règles en matière d'investissements étrangers dans l'industrie canadienne des télécommunications. Les règles existantes fixaient un plafond de propriété étrangère à 46,7 % en tenant compte d'une combinaison d'actions dans le holding et les niveaux de sociétés en exploitation. La décision d'assouplir les règles de propriété serait accueillie avec beaucoup de satisfaction par les gros joueurs, par exemple, BCE, Rogers et Telus, qui sont désavantagés par rapport à des compagnies américaines similaires, en partie parce que les restrictions canadiennes en matière de propriété leur interdisent l'accès aux consortiums de capitaux étrangers.

Si l'environnement peu propice à l'investissement et les cadres de propriété et de réglementation ne facilitaient pas la tâche des géants qui contrôlent près de 95 % du marché des télécommunications, l'impact était encore plus important sur les petites et moyennes entreprises de télécommunications au Canada dont les parts de marché sont inférieures à 4 %, et ce, même après 10 ans d'exploitation (p. ex., Microcell, GT Group et AT&T Canada). Certaines petites entreprises n'ont pu résister à la pression en 2002. GT Group Telecom a demandé la protection de ses créanciers à la fin de juin.

Le cadre de réglementation a eu un impact majeur sur la performance de l'industrie des télécommunications en 2002. Le CRTC a décidé en juin que le coût de base du service téléphonique résidentiel ne pourra augmenter au cours des quatre prochaines années à moins que le taux annuel d'inflation n'excède 3,5 %. L'organisme a également refusé une demande d'augmentation du coût d'utilisation des téléphones payants. Certaines compagnies de télécommunication ont estimé que la décision du CRTC nuisait aux chances de croissance des entreprises et aux possibilités d'attirer des investissements étrangers. Les décisions rendues par le CRTC sont conformes à la réglementation par plafonnement des prix de 1998, système qui remplaçait le précédent, lequel garantissait aux compagnies un rendement du capital.
La nouvelle réglementation visait à diminuer la puissance des compagnies de téléphone titulaires – Bell Canada et Telus, ainsi que certaines compagnies régionales – dans le but de stimuler la concurrence locale. Le CRTC a refusé à Bell Canada et Telus la permission d'augmenter leurs tarifs et a permis une réduction des frais d'accès aux réseaux à leurs compétiteurs plus petits. Nous analyserons plus loin la situation des deux géants et de celle de quelques entreprises plus petites.

Bell Canada, filiale de BCE, géant montréalais des médias, dont les affaires sont concentrées en Ontario et au Québec, possédait 12 millions de lignes d'accès au réseau en 2002, 3,5 millions d'abonnés au téléphone cellulaire et près d'un million d'abonnés Internet. Bell Canada employait 45 000 personnes en 2002, employés qui font partie de l'effectif total de 75 000 personnes du groupe BCE. Bell a redoublé d'efforts pour concurrencer Telus Corp., qui offre ses services surtout dans l'ouest du Canada, en créant en avril 2002 la compagnie *Bell West Inc* au coût d'un milliard de dollars. La concurrence chez les anciens monopoles était intense, Bell Canada voulant percer dans l'Ouest et Telus dans l'Est. *Bell West* a été créée en partenariat avec *Manitoba Telecom Services Inc.*, et en réunissant les actifs de *Bell Intrigna* et *Bell Nexxia*. Bell Canada était propriétaire à part entière de *Bell Nexxia* dans l'Ouest, et possédait un tiers de Bell Intrigna en plus d'appartenir 22 % de Manitoba Telecom.

Bell et Manitoba Telecom sont copropriétaires de la nouvelle entité Bell West respectivement à 60 % et 40 %. Leur objectif est d'étendre les services téléphoniques, les services

informatiques et l'Internet à l'Alberta et à la Colombie-Britannique. Les prévisions de revenus générés par ce partenariat étaient de 400 millions de dollars en 2002 et des parts de marché de 24 % en 2005. Les prévisions d'investissement de Bell Canada dans Bell West étaient de 500 millions de dollars pour les trois années à venir. Cet argent devait servir à l'expansion du réseau et des services aux efforts de marketing. Dans le cadre de cette transaction, Manitoba Telecom bénéficiait d'une option de vente de ses actions dans Bell West au profit de Bell Canada à un prix minimum de 650 millions de dollars.

Quant à Telus, compagnie ayant son siège social en Colombie-Britannique, elle a pris de l'expansion dans les provinces de l'est au cours des dernières années, mais il était prévu que la création de Bell West pourrait influencer sa stratégie de croissance. Au début de 2002, Telus a offert des rachats volontaires et des programmes de retraite anticipée à 11 000 de ses 30 000 employés. Cette décision résulte en partie de la décision du CRTC en regard des frais dont Telus avait évalué les coûts en profits perdus pour la compagnie à 75 millions de dollars par année. En juillet 2002, Telus a annoncé un programme de 6000 abolitions de postes additionnelles et l'entreprise a fermé la plupart de ses magasins de détail, particulièrement ceux dans l'ouest du Canada, son propre terrain. Les suppressions de postes touchaient 5000 emplois syndiqués et 1000 postes de cadre (le Syndicat des travailleurs en télécommunications compte environ 17 000 employés de Telus). Telus, entreprise formée de la fusion de BC *Telecom* et de *Telus Alberta* en 1999, était sous pression en raison de sa dette de 8,8 milliards de dollars et du prix de son action en déclin. L'entreprise a déjà supprimé 1 000 postes de cadre en 2001 dans le but d'améliorer son efficacité et d'atteindre la rentabilité.

Par contre, en juin 2002, Bell Canada a décidé de n'abolir aucun poste en dépit de la réglementation du CRTC dont les coûts pour la compagnie ont été estimés à près de 1 milliards de dollars d'ici à 2006. BCE a indiqué que le déploiement de l'effectif dans des zones de croissance avait compensé les licenciements prévus, et que la compagnie n'avait pas l'intention de faire appel aux licenciements pour stimuler les bénéfices. Cependant, la compagnie a décidé de comprimer ses dépenses en immobilisations de 300 millions pour faire face à une réduction des revenues d'environ 4,2 milliards de dollars en 2002 contre 4,5 milliards de dollars en 2001. La réduction touchait principalement la construction de réseaux pour le transport des données d'affaires. La compression des dépenses en immobilisations a aidé l'entreprise à maintenir le cap sur ses objectifs de profits pour 2002.

En septembre 2002, *Bell Globemedia*, également filiale de BCE, a acheté de *Terra Lycos*, une filiale de *Terra Networks* en Espagne, une participation minoritaire de 29 % dans *Sympatico-Lycos Inc.* (une entreprise Internet). Les autres actifs de Globemedia comprenaient le réseau de télévision CTV et le journal *The Globe and Mail*. Lycos.com servait 4 millions de Canadiens en 2002 et la nouvelle structure permettait à Lycos de continuer à servir ces utilisateurs.

Dans le cadre d'autres développements survenus en 2002, c'était le désarroi chez la plupart des petites compagnies de télécommunications, entre autre AT&T Canada, Call-Net Enterprises et GT Group qui étaient aux prises avec une situation financière difficile. Les problèmes ont semblé s'aggraver par suite de la décision du CRTC de déterminer les frais que les nouveaux fournisseurs de services téléphoniques doivent payer aux compagnies de téléphone établies, Telus Corp et Bell Canada. Le CRTC a décidé de réduire les frais de 15 % à 20 %, ce qui était moins que l'attente des petites entreprises. Les plus petites compagnies espéraient que les règles du CRTC en attente d'examen comme la révision des prix pour l'accès au réseau numérique, leur feraient réaliser des économies supplémentaires. Grâce aux nouveaux frais, les

petites entreprises réaliseraient des économies de 140 millions de dollars à 160 millions de dollars par année, qui viendraient s'ajouter aux 325 millions de dollars d'économies découlant d'autres décisions réglementaires.

Le CRTC a modifié ses règles en décembre 2002 de manière à obliger désormais les compagnies de téléphone à obtenir au préalable l'approbation de l'organisme de réglementation pour modifier ses taux et ses modalités et les conditions touchant les services vendus par des filiales. Ces règles visent à garantir que les grosses compagnies de téléphone ne profitent pas indûment de leur position dominante sur le marché, et à renforcer les mesures de protection réglementaires pour assurer une concurrence saine et équitable dans le domaine des télécommunications. Le CRTC en est également venu à la décision que Bell Canada n'avait pas respecté les règles de « modalités services compris » en offrant certains services via sa filiale à 100 % de communication de données Bell Nexxia, sans avoir obtenu au préalable la permission de la commission. Le CRTC établit en effet les règles pour les services groupés vendus à taux fixe. Nexxia a été créée en 1999 pour fournir aux grandes entreprises des services de communications à grande capacité à l'échelle nationale. La décision du CRTC a reçu un accueil favorable de la part des compétiteurs de Bell qui prétendaient que les frais exigés par cette dernière pour accéder à ses réseaux étaient excessifs.

Technologie des télécommunications

La situation dans le secteur des communications se reflète dans les entreprises de fabrication connexes. Nortel Networks, un fabricant d'équipement de télécommunication, et la plus importante compagnie spécialisée dans la technologie au Canada, a supprimé des milliers d'emplois dans le but de réduire ses coûts d'exploitation et d'améliorer sa rentabilité. La tendance à la réduction des effectifs commencée à la fin de 2000 a atteint son point culminant en avril et mai 2002, avec 6000 abolitions supplémentaires de postes, ce qui ramenait le nombre total d'employés de 98 000 à 42 000. Une fois sa réorganisation terminée, Nortel aura réduit son effectif de 50 500 employés (ou 53,4 %) depuis le début de 2001. Les plus récentes compressions se traduisent par des suppressions de produits et des partenariats. Pour réduire ses pertes, l'entreprise a mis en vente sa division de composants optiques, division rentable par le passé. Le secteur de la technologie optique était le moteur derrière la croissance rapide de l'entreprise en 1999 et 2000, et celui qui a propulsé Nortel en tête des fournisseurs de réseaux, à l'échelle mondiale, réseaux utilisés par les compagnies de téléphone et les autres fournisseurs de services pour le transport des télécommunications à travers le monde.

Des compagnies canadiennes comme Nortel Networks et JDS Uniphase ont vu leurs revenus diminuer de façon spectaculaire par suite de l'implosion du marché des telécommunications et de la technologie. Les compagnies dépensent 11,5 milliards annuellement en recherche et développement, et Nortel à elle seule contribuait presque 2 milliards de dollars. Toutefois, en 2002, Nortel a réduit ses dépenses en R-D de 37 % tandis que Uniphase réduisait les siennes de 41 %, de 100 $ à 58 millions de dollars. Selon Statistique Canada, les dépenses en recherche et développement engagées par les compagnies canadiennes ont chuté en 2002 en raison des réductions d'effectif massives effectuées par les firmes de télécommunications. Les compagnies ont procédé à des compressions substantielles en même temps que s'effondraient sous les scandales des compagnies comme Enron et WorldCom, freinant l'industrie. Ce fut la première fois, depuis 1972 que des dépenses prévues en recherche et développement au Canada accusaient un déclin. Par ailleurs, Nortel prévoyait dépenser 1 milliards de dollars en activités de restructuration en 2003 et prévoyait aussi que le marché des réseaux optiques se redresserait en 2004.

Revue parlementaire de la propriété étrangère en matière des télécommunications

En novembre 2002, le Comité permanent de la Chambre des communes sur l'industrie a commencé l'examen de la loi limitant à 20 % la propriété d'actions de compagnies de téléphone domestiques par des étrangers. Une des options étudiées était un régime de délivrance des permis

qui permettrait d'évaluer les regroupements et les acquisitions cas par cas. Aux États-Unis, la notion de restriction à la propriété n'existe pas en principe, mais les compagnies de téléphone exploitent sous licence, et l'organisme de réglementation fédéral peut refuser toute offre publique d'achat si celle-ci n'est pas dans l'intérêt public. Un régime de délivrance des permis semblable à celui des États-Unis permettrait aux compagnies de téléphone canadiennes de solliciter les capitaux étrangers tout en permettant au gouvernement de protéger l'intérêt national, par exemple, en bloquant les offres publiques d'achat fermes lancées contre les piliers des affaires domestiques comme Bell Canada ou Telus. Le Canada pourrait imposer des conditions encore plus restreignantes sur tout investissement étranger ultérieur dans Bell ou Telus. Il pourrait par exemple, exiger que les sièges sociaux restent au Canada, que le chef de la direction et que la majorité de ses directeurs soient Canadiens. Le but de l'examen est d'augmenter les investissements dans les infrastructures des télécommunications au Canada, et d'encourager le développement futur des services évolués comme l'Internet à haute vitesse et la prochaine génération de réseaux mobiles. Un tel appui au niveau de l'infrastructure favorise la croissance économique du fait que les entreprises appartenant à d'autres industries peuvent en tirer avantage pour réduire leurs coûts, améliorer leur productivité et créer de nouvelles possibilités d'emploi. L'accès à de l'argent étranger a aussi pour effet de réduire le coût du capital pour les compagnies de téléphone.

L'examen du comité se limitait aux compagnies de téléphone, situation qui déplaisait aux entreprises de câblodistribution assujettie aux mêmes restrictions sur la propriété étrangère, et qui sont en concurrence avec les compagnies de télécommunications dans la vente de services Internet. Certaines compagnies de téléphone offrent des services de télévision et certaines compagnies de câblodistribution offriront éventuellement des services téléphoniques dès que la technologie le permettra. Par exemple, Rogers Communications est une compagnie de télécommunications qui offre des services Internet par son réseau de câbles en plus d'être propriétaire de Rogers Wireless Communications Inc., une entreprise de téléphonie cellulaire visée par le mandat du comité. Les entreprises de radiotélévision et de câble tombent sous la juridiction du ministère du Patrimoine canadien, qui interdit la propriété étrangère.

Les compagnies de téléphone appuient le comité d'examen parlementaire dont les travaux devaient se terminer au début de 2003. De plus petites compagnies ont exercé des pressions pour faire abolir les restrictions, le Canada étant l'un des seuls pays développés à limiter les investissements dans les télécommunications. Le comité a donné son compte-rendu des résultats au ministère de l'Industrie en février 2003.

Radiodiffusion

Les fournisseurs de radiodiffusion directe par satellite et les distributeurs de téléviseurs sans fil ont fait une brèche dans les parts de marché des câblodistributeurs en 2002. La clientèle d'abonnés à la câblodiffusion est passée à moins de 8 millions de foyers en 2002, tandis que les abonnés à la radiodiffusion par satellite ont augmenté à 2 millions de 970 000 en 2000, soit le double en deux ans. Par contre, certains câblodistributeurs comme Rogers Cable Inc., le volet de distribution de télévision de Rogers Communications, ne se sont pas sentis menacés par la télévision satellitaire alors que SaskTel a commencé à offrir des services de télévision à leur clientèle résidentielle. (SaskTel, propriété du gouvernement de la Saskatchewan, est l'une des quatre compagnies de téléphone canadiennes titulaire d'une licence de télédiffuseur). De plus, Shaw Communications de Calgary, qui possède une participation importante dans Shaw Cablesystems et Star Choice Communications, a poursuivi son expansion dans la câblodistribution convaincue d'être mieux en mesure que par satellite d'offrir des services tout compris dans le domaine de la télédiffusion, comme l'accès à l'Internet à haute vitesse, la télévision numérique et la vidéo sur demande. En dépit de la perte de clients, la câblodistribution a continué de dominer en 2002 dans des villes dotées d'infrastructures en expansion et en vertu d'une forte présence sur le marché. Après des années d'investissements, le coût des immobilisations est appelé à diminuer et le revenu par abonné à augmenter.

Les affaires ont été plus difficiles pour les services de télévision par satellite en 2002. Tout d'abord, ces entreprises ne pouvaient offrir à leurs clients que des services limités à la télévision numérique et une programmation de télévision à la carte. Depuis le milieu des années 1990, les compagnies de télévision par satellite ont investi massivement pour attirer de nouveaux clients. BCE a investi plus de 1 milliards de dollars dans sa filiale *Bell ExpressVu* depuis 1998 sans noter de réels retours positifs, et cela au moment où les actionnaires s'attendaient à des prévisions profitables. Star Choice comptait plus de 800 000 abonnés en 2002 alors que Bell ExpressVu en avait plus de 1,2 millions. En revanche, le marché américain est servi par deux géants, EchoStar Communications et DirectTV inc., et les deux compagnies ont joui d'une croissance continue en 2002.

Revue parlementaire de la concentration des médias

En novembre 2002, le Comité permanent de la Chambre sur le patrimoine canadien a reçu les représentants des médias comme Rogers, Shaw, CanWest Global et BCE, qui demandaient l'assouplissement des restrictions à la propriété. D'autres participants se sont prononcés contre les regroupements et les acquisitions et ont réprouvé toute nouvelle convergence tout en faisant valoir qu'après chaque fusion, de centaines d'emplois étaient perdus. Tirons une leçon de l'expérience américaine : depuis l'adoption de la loi américaine du Telecommunications Act en 1996, plus de 1 700 stations de radio commerciales ont été absorbées par des conglomérats, pavant la voie à une plus grande concentration des diffuseurs de nouvelles par un plus petit nombre de compagnies, comme AOL Time Warner (propriétaire de CNN), General Electric (propriétaire de NBC, MSNBC et CNBC) et News Corp. (propriétaire de Fox News). Ces conglomérats possédaient en plus des studios, des participations dans l'impression, des étiquettes musicales et des chaînes spécialisées. Ceux qui se disaient contre la convergence alléguaient que la déréglementation avait conduit à une augmentation de 30 % des tarifs aux clients. Une tendance similaire avait fait son apparition au Canada où les stations CTV, par exemple, étaient détenues par un groupe diversifié de propriétaires, alors que des chaînes de journaux comme The Globe and Mail et Southam, ainsi que plusieurs stations de télévision appartenaient à des propriétaires différents. En 2002, seulement deux compagnies, BCE et CanWest possédaient ou contrôlaient la plupart de ces médias.

Certaines compagnies ont relevé le défi du satellite en mettant de l'avant des méthodes novatrices ou en se restructurant. Cogeco Cable, le quatrième câblodistributeur en importance au Canada, a annoncé en 2002 son intention de lancer de nouveaux services de télévision par câble comme la vidéo sur demande et l'option de programmation. La concurrence soutenue par la télévision satellitaire, a provoqué la diminution du nombre d'abonnés chez Cogeco dont le nombre est passé de 880 000 à 836 000 en 2002. Groupe Vidéotron, le troisième câblodistributeur en importance au Canada, propriété de Québécor, a annoncé des compressions de dépenses annuelles de 40 millions de dollars en réaction aux pressions générées par la compétition que lui livrent les fournisseurs de télévision numérique et par satellite. Le plan prévoyait l'abolition de 26 % des 3000 emplois, et la vente du service de connexion par câble résidentiel et de la division des systèmes informatiques. Les deux divisions employaient 800 personnes en 2002. *Entourage Solutions technologiques*, propriété de Bell Canada, a fait une offre pour la division câble de Vidéotron.

Au Québec, une seule prise de contrôle a mené à la concentration de plusieurs stations de radio dans une seule compagnie. En septembre 2002, Astral Media inc. a conclu un accord avec le Bureau de la concurrence dans le but d'acquérir 19 stations de radio de Télémédia, pour la plupart des stations FM situées au Québec et dans l'est du Canada, pour une somme de 228 M$, et de vendre 6 stations AM qu'elle possèdait entièrement ou partiellement pour 13 millions à Québécor Média et ses partenaires, Radio Nord et TVA. Astral a lancé son

programme d'acquisitions en mai 2001, programme approuvé par le CRTC en avril 2002, mais qui a subséquemment arrêté par le Bureau de la concurrence parce qu'Astral aurait contrôlé une proportion trop importante du marché radiophonique francophone. L'entente survenue en septembre 2002 plaçait sous le contrôle d'Astral, les réseaux *Rock Détente FM* et *Radio Énergie*, toutes deux situées au Québec, ainsi que plusieurs stations au Canada atlantique, donnant ainsi à la compagnie le contrôle sur plus du tiers des revenus publicitaires de la radio au Québec et l'accès à 40 % des auditeurs dans la province. De plus, la transaction faisait d'Astral le seul joueur dans le domaine de la radio privée dans plusieurs villes d'importance. On prévoyait que les revenus d'Astral augmenteraient de 35 millions de dollars par année, par suite de ces acquisitions.

Transport

Transport aérien

Air Canada, la plus importante compagnie de transport aérien a fait relativement bonne figure en 2002 en raison d'une baisse spectaculaire de capacité et d'une expansion des affaires due à l'échec de *Canada 3000* en novembre 2001. Entre décembre 2000 et octobre 2001, Air Canada a annoncé un programme d'abolition de 12 500 postes, mais plusieurs de ces coupures ont été évitées par les programmes de partage d'emplois, tandis que la compagnie réembauchait par centaines les employés mis à pied. La performance vigoureuse est venue après avoir prévenu que la solution de la dette de 12 milliards de dollars de l'entreprise passait par la restructuration. En 2002, Air Canada possédait 300 avions et employait 38 000 personnes incluant le personnel de sa filiale à tarif réduit Tango et Jazz, sa filiale de services régionaux. Jusqu'en novembre 2001, *Canada 3000*, qui possédait environ 40 avions et 30 % du marché du transport aérien, était le seul transporteur aérien régulier intérieur à concurrencer Air Canada à l'échelle nationale et internationale.

En mars 2002, Air Canada a annoncé ses projets de lancement d'une autre compagnie aérienne, *Air Jazz*. Cette compagnie englobait ses quatre transporteurs aériens régionaux sous une seule entité et une seule bannière. Elle devait compter 4 420 employés et 120 avions, petits et moyens, pour desservir 80 destinations d'un océan à l'autre. Il s'agissait des compagnies suivantes : *AirBC Ltd.*, *Canadian Regional Airlines Ltd.*, *Air Ontario* et *Air Nova*. Les compagnies aériennes furent légalement intégrées en janvier 2000.

En juillet 2002, deux nouvelles compagnies aériennes régionales soit, *HMY Airways inc.* et *Canada West Aviation inc.*, ont annoncé le lancement de leur service de vols nolisés dans l'ouest du Canada. Les nouvelles entreprises pouvaient déjà compter sur une capacité de 1,25 million de sièges dans l'ouest du pays, résultat de la faillite de *Canada 3000*. D'autres joueurs de l'industrie, davantage intéressés par les marchés régionaux, n'ont pas réagi à temps pour tirer profit de l'échec de Canada 3000. *WestJet Airlines*, un transporteur aérien à tarif réduit dont le siège social est à Calgary, a poursuivi le développement de sa flotte et a déclaré des profits en 2002, mais l'entreprise n'offrait aucune route internationale et n'avait qu'une présence limitée au centre et à l'est du Canada. Au début du printemps 2002, Air Canada a commencé à goûter à la concurrence régionale alors que *WestJet* a commencé à offrir des vols de Toronto vers Calgary et Edmonton, et que *CanJet Airlines* et *JetsGo Corp.*ont décidé d'offrir des départs de Montréal et de Halifax.

Air Canada s'est rendue à l'évidence que les voyageurs attachent plus d'importance aux prix qu'aux avantages accessoires, et a donc décidé de supprimer des sièges dans sa classe affaires des douzaines d'avions pour ajouter davantage de passagers, puis la compagnie a créé deux bannières à tarif réduit : *Tango Airlines* et *Air Zip* pour faire face à la concurrence soutenue par les transporteurs à tarif réduit. Les tentatives d'Air Canada pour concurrencer les compagnies

régionales devaient se heurter à de nombreux écueils. En mai 2002, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a enregistré une requête auprès du Conseil canadien des relations industrielles demandant qu'Air Canada, et sa filiale à tarif réduit *Zip Air*, compagnie en service en Colombie-Britannique et en Alberta, soient déclarés « employeur commun » unique. Le syndicat voulait que le Conseil empêche Air Canada de procéder à des embauches au nom de sa filiale sans tenir compte de la convention collective en vigueur. La possibilité qu'une décision soit rendue en faveur du SCFP qui représentait les agents de bord préoccupait Air Canada. Une telle décision aurait nui aux chances de survie de la filiale à tarif réduit, Air Canada souhaitant maintenir les tarifs concurrentiels de *Air Zip*. *Zip* a effectivement négocié les services de pilotes et de mécaniciens d'Air Canada mais elle a recruté à l'extérieur 150 agents de bord et préposés au service à la clientèle. Le SCFP a fait valoir que le Code canadien du travail ne permettait pas à Air Canada de « séparer » une partie de ses affaires pour former une entité indépendante.

Une récente tentative d'Air Canada visant à façonner un transporteur à tarif réduit par la voie d'une entente avec *Skyservice Airlines inc.*, avait été bloquée par *l'Association des pilotes d'Air Canada* parce que les vols auraient été attribués à des pilotes non syndiqués. Résultat, Air Canada a convenu avec le syndicat des pilotes que ses membres piloteraient pour le transporteur à tarif réduit pour un salaire moindre et selon des règles de travail plus souples. L'entente a empêché *Zip* d'augmenter sa flotte à plus de 20 avions.

En août 2002, Air Canada a dû répondre aux questions des syndicats relativement à sa décision de licencier temporairement 1 300 travailleurs alors qu'en même temps, la compagnie embauchait des travailleurs à salaire moindre pour sa filiale à tarif réduit *Zip Airline*. Air Canada a fait valoir que les compressions étaient nécessaires pour réduire les coûts en prévision de la saison creuse, et que de plus, elles étaient temporaires. Et la compagnie d'ajouter qu'afin de ne pas freiner la croissance d'Air Canada, le lancement de Zip serait conditionnel à ce que les échelles de salaire et les conditions de travail qui y prévalent soient comparables à celles de WestJet, et que les employés de Zip acceptent un salaire plus bas. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'automobile qui représente les agents des ventes et des services à la clientèle a négocié avec Zip, en mai, les salaires et les conditions de travail en vigueur chez le nouveau transporteur. En 2002, Jazz Airlines, le service régional d'Air Canada, a annoncé un programme d'abolition de 500 postes en raison d'une chute importante du trafic passagers. La compagnie a de plus annoncé une réduction de ses services et du nombre de routes.

L'industrie du transport aérien n'était pas moins turbulente aux États-Unis en 2002 alors que le *US Airways Group* en août demandait la protection de la loi sur les faillites en 2002 et que *American Airlines* annonçait qu'il allait supprimer 7000 emplois additionnels après une première suppression de 20 000 emplois. United Airlines, partenaire d'Air Canada, aux prises avec des difficultés financières, a annoncé qu'elle prévoyait fermer 5 de ses 17 centres aux États-Unis, supprimant du coup 900 emplois. La dynamique de l'industrie mettait en lumière le fait que la capacité dans le transport aérien aux États-Unis était encore trop élevée, particulièrement pour les compagnies formant le « Big Seven » dont les pertes combinées se chiffraient à plus de 6 milliards de dollars US en 2002.

Autre déréglementation dans le transport aérien

Le ministère des Transports a annoncé en mai 2002 qu'il abolissait les règles voulant qu'il n'y ait qu'un seul transporteur aérien canadien – habituellement Air Canada – pour assurer les liaisons régulières entre le Canada et les autres pays. La nouvelle politique ne nécessitait pas l'approbation du Parlement, et son but était d'attirer de nouveaux transporteurs canadiens offrant le

service international régulier. Le ministère espérait que la nouvelle politique encouragerait la concurrence et l'innovation au sein de l'industrie du transport aérien au Canada, et qu'elle en stimulerait la croissance tout en offrant aux consommateurs canadiens des options de voyages internationaux.

Des pourparlers ont de nouveau eu lieu entre le Canada et les États-Unis sur la politique de « ciel ouvert » en 2002. Bien que les deux pays aient signé le traité de ciel ouvert 1995, l'industrie du transport aérien demeurait un secteur protégé et très réglementé. Alors que les compagnies aériennes du Canada et des États-Unis sont libres d'assurer les vols transfrontaliers, on leur interdit d'assurer le service domestique dans l'un et l'autre des pays. En même temps, l'investissement étranger est plafonné à 25 % des actions avec droit de vote dans les compagnies aériennes. S'il est mis sur pied, le traité « Ciel ouvert » donnerait aux compagnies canadiennes la possibilité de concurrencer sur les routes domestiques et leur donnerait l'accès aux importants marchés des États-Unis, mais les compagnies aériennes des États-Unis prises avec des difficultés financières hésitaient à appuyer une telle décision. Le changement d'opinion constaté en 2002 est apparu en réaction à des discussions similaires tenues en Europe qui portaient sur la création d'une zone de vol unique sur le continent.

Transport terrestre

En 2002, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée était un problème dans l'industrie du camionnage. Les compagnies de camionnage avaient de la difficulté à trouver des conducteurs pour le transport de leurs marchandises causant ainsi une pression accrue pour hausser les tarifs. La hausse des primes d'assurance, des permis et autres taxes, ainsi que la fluctuation des coûts du carburant diesel sont aussi des facteurs qui sont venus ajouter à la pression pour une hausse des taux et pour l'adoption de lois sur la protection de l'environnement. L'industrie du camionnage est le gagne-pain de plus de 400 000 Canadiens et plus de 220 000 Canadiens y travaillent comme camionneurs.

Le trafic transfrontalier a diminué de 20 % en 2002 dans la foulée d'un repli de l'économie américaine. Une grande partie du commerce extérieur du Canada se fait avec les États-Unis (330 milliards de dollars) et le moyen de transport privilégié est le camionnage. Plus de dix millions de camions traversent la frontière chaque annnée vers les États-Unis tandis que 32 millions de parcours de camion par année sont effectués sur les autoroutes au Canada. L'industrie du camionnage au Canada a généré 30 milliards de dollars de revenus en 2002.

Le transport des marchandises par rail entre les deux pays arrive loin en deuxième place. En novembre 2002, le deux compagnies de transport par rail les plus importantes ont vu leurs revenus chuter en raison d'une récolte déficitaire dans l'Ouest canadien. Le Canadian National Railway a annoncé qu'il prévoyait abolir 1 150 emplois sur 24 000 en raison de la faiblesse des revenus alors que Canadian Pacific Rail, a indiqué qu'elle n'avait aucun projet de réduction de sa main-d'œuvre. L'entreprise avait déjà effectué des suppressions de postes en 2001. Pendant ce temps, Via Rail, une société d'État, a joui d'un nombre accru d'usagers particulièrement dans le corridor Montréal-Toronto par lequel ont transité 4 millions de passagers en 2002. L'entreprise a également bénéficié d'une subvention de 170 millions pour compenser les itinéraires non rentables.

Pénurie de travailleurs qualifiés dans le domaine du camionnage

La question de la pénurie de travailleurs qualifiés dans l'industrie du camionnage a refait surface en 2002 après avoir constaté une augmentation dans le roulement des camionneurs tandis qu'un nombre insuffisant de nouveaux et jeunes camionneurs sont entrés sur le marché du travail. Au cours des cinq dernières années, l'industrie a vu ses camionneurs prendre leur retraite en masse alors que la moyenne d'âge de ses travailleurs continuait d'augmenter. Les analystes de l'industrie font valoir que pour attirer de nouveaux travailleurs, les employeurs devront leur offrir une meilleure qualité de vie, un niveau de respect accru et une meilleure

rémunération. L'industrie étudiait la possibilité d'offrir aux camionneurs plus de temps libres, et elle envisageait de devoir se tourner davantage vers des camionneurs employés par les compagnies plutôt que vers les camionneurs-propriétaires dont le nombre diminue. L'âge moyen des camionneurs-propriétaires était en hausse et leur taux de faillites atteignait 55 %. Certains syndicats de camionneurs ont fait valoir que les employeurs auraient intérêt à considérer dès maintenant, déjà les camionneurs-propriétaires comme des employés de la compagnie et de leur consentir les mêmes avantages sociaux. La pénurie de travailleurs qualifiés dans l'industrie du camionnage va au-delà du camionneur. En effet, les gestionnaires dans l'industrie également en âge et le recrutement de personnel compétent dans les autres catégories d'emplois est également ardu. Les observateurs de l'industrie prévoient que les coûts de la main-d'œuvre seront définitivement à la hausse dans le transport par camion. La rareté des camionneurs incitera les travailleurs à rechercher de meilleurs salaires ce qui aura pour effet d'augmenter les tarifs du transport.

3. Les bonnes pratiques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs relevant de la compétence fédérale à soumettre un rapport statistique annuel sur la représentation des groupes désignés dans leur effectif ainsi qu'un compte-rendu narratif. Dans ce compte-rendu, les employeurs doivent décrire les mesures qu'ils ont prises pour supprimer les obstacles à l'emploi des groupes désignés et améliorer leur représentation dans leur effectif ainsi que les résultats qu'ils ont obtenus et les consultations qu'ils ont effectuées auprès de la direction et des représentants des employés.

En 2002, les mesures prises par les employeurs ont permis d'augmenter la représentation des groupes désignés dans l'effectif de compétence fédérale. Beaucoup d'entreprises ont constaté qu'un effectif diversifié non seulement renforçait leur image au sein de la concurrence, mais était aussi gage de succès économique et améliorait le moral de tous les employés, y compris ceux des groupes désignés.

De nombreux facteurs ont influencé la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans les entreprises de compétence fédérale, particulièrement la technologie et la mondialisation. Ces deux facteurs ont donné lieu à des regroupements d'activités, des fusions et des acquisitions, des investissements de capital et la dynamique de la main-d'œuvre.

L'indice des bonnes pratiques permet d'évaluer sommairement les comptes-rendus narratifs des employeurs.

Analyse de rentabilisation

En 2002, les employeurs continuent de reconnaître l'utilité de l'équité en matière d'emploi comme outil de gestion des ressources humaines dans leur opérations commerciales et pour prévenir ou corriger des inégalités dans leurs effectifs. Plusieurs l'ont perçue comme un atout fondamental de leur entreprise pour améliorer leur image auprès de leurs concurrents et pour aller de l'avant dans la planification de leur avenir.

L'équité en milieu de travail est aujourd'hui pratique courante. Elle aide les employeurs à constituer des réserves de ressources humaines, ce qui s'avère excellent pour les affaires, particulièrement dans une économie fondée sur le savoir et axée sur le capital humain. Les employeurs croient que l'équité en milieu de travail est la pratique à adopter car tout le monde a le droit de réussir, de grandir et de jouir des avantages que leur procurent leur travail et leurs talents.

FAC croit que la diversité constitue un avantage commercial car elle apporte de nouvelles idées et façons de faire et lui permet d'être plus concurrentielle à l'échelle du marché mondial. Elle nous aide à atteindre nos objectifs en matière d'innovation et à améliorer sans cesse les facteurs qui contribuent à la satisfaction de nos employés.

Financement agricole Canada

Nous croyons que la réussite de l'équité en matière d'emploi dépend de la compréhension de tous les employés du fait qu'un effectif diversifié accroît le rendement de la Banque et l'aide à atteindre ses objectifs.

Canadian Western Bank

Certains employeurs ont dit mettre l'accent sur le service à la clientèle pour s'assurer que leurs clients font affaire avec des gens qui proviennent de milieux semblables. D'autres intègrent des actions visant l'équité dans leurs plans d'affaires, puisque l'équité n'est pas seulement une obligation juridique, elle contribue aussi à la réussite

accrue de l'entreprise. Pour supprimer les obstacles à la représentation équitable des groupes désignés, les employeurs ont intégré des plans d'équité en matière d'emploi ainsi que des aménagements raisonnables dans leur planification d'affaires d'activités.

Le rôle des cadres supérieurs lors de ces rencontres sur l'équité en matière d'emploi établit une norme importante pour la compagnie. Reuters croit que ce type d'environnement favorise la produtivité et le bon moral de l'effectif, ce qui en augmente la rentabilité.

Reuters Canada

L'adoption de l'équité en matière d'emploi est excellente pour les affaires à Postes Canada, car on considère qu'elle ajoute de la valeur à la chaîne de valeurs des employés et des clients et qu'il s'agit d'un impératif pour notre société. Nous continuerons donc de mettre en œuvre des moyens d'aller au-delà de l'équité en matière d'emploi pour devenir, à long terme, une société vraiment diversifiée.

Postes Canada

Oceanex (1997) Inc. croit que le fait de fournir aux employés un environnement de travail sécuritaire et sans discrimination leur permet d'exploiter pleinement leurs capacités, ce qui contribue grandement à la productivité de l'entreprise. *Air Inuit* voit la diversité de son équipe comme une force qui permet de relever les défis que présente le marché.

RBC Groupe Financier est conscient de la nécessité d'offrir un lieu de travail équitable où la diversité est comprise et respectée, ce qui permet non seulement d'attirer, de fidéliser et de motiver nos employés, mais aussi de bien servir nos clients. Nous intégrons les pratiques, procédures et responsabilités de l'équité en matière d'emploi dans nos stratégies d'affaires et notre processus de planification. De plus, des initiatives et ressources spéciales appuient la mise en œuvre de nos plans.

Banque Royale du Canada

Nos objectifs d'affaires et nos objectifs de diversité et d'équité en matière d'emploi vont de pair. Et comme nous consacrons beaucoup d'énergies à l'atteinte de nos buts, en misant particulièrement sur la diversité, nous ne voyons aucune limite à ce que nous pouvons accomplir en tant qu'individus, en tant qu'entreprise, et même en tant que nation.

Bell Canada

Les employeurs qui ont soumis un compte-rendu narratif pour 2002 ont mentionné les avantages suivants que la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi au sein de leurs effectifs leur apporte :

- Un effectif représentatif de la culture canadienne et de la diversité;
- Une amélioration de leur compétitivité à l'échelle mondiale et de leur productivité;
- Une amélioration du moral de leurs employés et une diminution du taux d'absentéisme;
- Des relations amicales avec les clients;
- La réputation rehaussée de leur entreprise;
- Une rentabilité accrue et un meilleur bénéfice net;
- L'équité en matière d'emploi contribue au succès d'une entreprise.

Communication

En 2002, bien des employeurs ont déclaré que leur plan de communication comprenait des mesures d'équité en matière d'emploi et qu'il était appuyé par la haute direction, surtout en ce qui concerne les campagnes d'auto-identification. Cela leur a permis d'obtenir un taux de réponse plus élevé et de mieux faire comprendre l'équité en matière d'emploi à leurs employés.

Les employeurs ont utilisé différents moyens pour faire connaître les obligations, objectifs et avantages de l'équité en matière d'emploi à leurs

employés et clients. L'engagement à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi se remarque aussi dans la documentation de l'entreprise et dans les offres d'emploi visant les candidats des groupes désignés. En outre, les employeurs ont utilisé plusieurs méthodes de communication et d'éducation, comme les sites Web, les bulletins d'information, les publications internes, les tableaux d'affichages et les notes de service émanant de la haute direction, les ateliers, les réunions et les groupes de discussion, la publicité, les événements spéciaux, les guides de l'employé et les nouvelles trousses de recrutement, ainsi que les séances de formation spéciales pour les gestionnaires et les employés.

L'Administration portuaire de Montréal partage régulièrement sa philosophie d'équité en matière d'emploi aux gestionnaires et employés par le truchement de ses offres d'emploi ou à l'aide de tout autre communiqué.

Administration portuaire de Montréal

Les employeurs comprennent qu'une communication continue durant toute l'année, et non la rédaction d'un simple rapport qui demeure un événement isolé, contribue au succès de leurs stratégies d'équité en matière d'emploi.

Plusieurs méthodes de communication avec les employés ressortent des rapports des employeurs :

- Les sondages d'auto-identification volontaire;
- L'affichage et la publication de politiques;
- Les évaluations périodiques des perceptions des employés;
- Les lignes directrices et les points de référence pour l'embauche, la formation et le maintien des effectifs;
- Les groupes de discussion et les comités consacrés à l'équité en matière d'emploi, les ateliers, les présentations et les séances d'information pour les employés;
- Le dialogue avec les gestionnaires concernant leur position par rapport à l'équité en matière d'emploi;
- Les bulletins d'information internes et externes et les magazines comportant des articles sur l'équité en matière d'emploi;
- Les tableaux d'affichage où sont affichés les postes à combler et les dernières nouvelles sur l'équité en matière d'emploi;
- Les sites Web où les compagnies donnent l'information sur leur plan d'équité en matière d'emploi;
- Les notes de service et les brochures portant sur l'équité en matière d'emploi;
- Les entrevues de cessation d'emploi.

Bien que les outils de communication et de formation soient essentiels, l'uniformité et la persévérance dans leur application sont aussi importantes pour permettre la mise en œuvre durable de l'équité en matière d'emploi.

La Banque s'est efforcée de créer des publications, en version papier et électronique, qui reflètent la diversité de sa population. Elle a notamment produit des vidéos et autres images pour son site Web externe et la documentation interne comme son plan à moyen terme intitulé La Banque de demain.

Banque du Canada

Les employeurs ont accordé la priorité aux sondages réalisés auprès des employés, qui sont essentiels à l'analyse de l'effectif et au choix des mesures d'adaptation. En mettant l'accent sur l'équité en matière d'emploi et en s'engageant à la mettre en œuvre, les employeurs surmontent la résistance des employés à l'auto-identification et augmentent les taux de réponse aux sondages. Certains employeurs intègrent le questionnaire d'auto-évaluation dans la documentation relative à toute nouvelle embauche alors que d'autres inclut dans l'orientation pour

les nouveaux employés afin d'obtenir une information plus précise sur les groupes désignés.

Bon nombre d'organismes ont compris que pour affecter la représentation et l'équitabilité dans les postes, pour les membres des groupes désignés, notamment en matière de perfectionnement professionnel pour ceux-ci, les responsables du recrutement doivent comprendre les objectifs et avantages de l'équité en matière d'emploi et s'engager à les mettre à profit.

Nous avons élaboré une politique d'adaptation et l'avons intégrée à notre programme de formation intitulé « Valuing Diversity ». Cette politique fait prendre conscience aux gestionnaires de leur obligation d'adapter le milieu de travail et souligne l'importance de l'adaptabilité aux différences comme moyen d'augmenter la productivité.

Sprint Canada Inc.

Afin de sensibiliser davantage nos gestionnaires à l'importance de l'équité chez Air France et favoriser la diversité au sein de tous les échelons de notre organisme, nous avons participé à des formations sur la gestion de la main-d'oeuvre immigrante et les minorités visibles ainsi que sur la mobilité internationale.

Air France

Dans son engagement à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, la *Banque de développement du Canada* a nommé l'un de ses cadres supérieurs à titre de champion de l'équité et membre d'un comité d'action pour la maximisation de l'efficacité des initiatives d'équité en milieu de travail. À la *Presse canadienne*, on rappelle fréquemment aux responsables de l'embauche la nécessité de recruter des candidats dans les groupes désignés.

Les employeurs sont de plus en plus conscients des besoins de leurs employés et mettent en place ou améliorent les processus de communication au sein de leur organisation. En vertu de son programme d'équité en matière d'emploi, *Postes Canada* établi un processus qui comprend la tenue de consultations régulières avec des agents de négociation dans le but de passer en revue les résultats de l'instauration de l'équité en matière d'emploi. Certains employeurs ont formalisé leur processus de consultation par la création de comités sur l'équité en matière d'emploi et ont adopté des politiques visant à supprimer les obstacles et la discrimination en milieu de travail, tout en faisant preuve de respect et d'adaptabilité pour tous les employés.

Nos deux comités internes sur l'équité en matière d'emploi, situés à Mississauga et à Montréal, sont composés d'employés provenant de tous les niveaux professionnels et des groupes désignés. Lors de réunions trimestrielles, nous passons en revue les dernières analyses d'effectifs, les nouvelles politiques et initiatives, et examinons notre progrès sur le plan de l'équité en matière d'emploi.

MétéoMédia

À l'*Administration aéroportuaire de Winnipeg*, un comité révise les méthodes et les politiques de recrutement et propose les changements à apporter pour les adapter aux besoins des groupes désignés. Par ailleurs, l'*Administration aéroportuaire d'Edmonton* a eu du succès dans ses initiatives en matière d'équité en collaboration avec son syndicat. À *Airborne Energy Solutions Ltd.*, des réunions ont lieu régulièrement où l'on discute des questions touchant le personnel et où l'on propose des mesures correctives aux questions touchant l'équité en milieu de travail. De nombreux employeurs communiquent de façon informelle

avec les représentants syndicaux pour s'assurer que l'équité en matière d'emploi n'est pas perçue comme une menace à l'emploi ou aux possibilités d'avancement. À *CTV Inc CKY*, les nouveaux employés suivent un programme d'orientation qui les informe des initiatives d'équité de la compagnie.

Partage des bonnes pratiques

Le partage des bonnes pratiques s'est largement répandu en 2002. On témoigne de plus en plus d'initiatives d'équité en matière d'emploi chez les compagnies, signe d'une percées positive des bonnes pratiques.

En 2002, les employeurs ont noué de solides relations avec des organismes complémentaires qui représentent les groupes désignés pour diffuser des offres d'emploi et faire connaître leur engagement à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. De nombreuses compagnies ont démontré leur engagement à l'égard de l'équité dans le cadre des négociations collectives et par leurs contacts avec d'autres employeurs. Des percées en matière d'équité ont été effectuées par le biais des plans d'aide aux employés, notamment pour l'adaptation aux besoins spéciaux et les compétences en gestion. Dans les très grandes entreprises comme *Bell Canada*, les bureaux régionaux ont leurs propres agents de l'équité ainsi que leurs propres initiatives et activités. Les entreprises hautement centralisées peuvent soutenir les activités régionales en prodiguant des conseils généraux sur l'engagement et les objectifs. Cependant, les mesures de mise en œuvre sont plus efficaces lorsque menées à l'échelle régionale.

Voici quelques bonnes pratiques mentionnées par les employeurs dans le rapport de cette année :

- Maintien d'une politique d'ouverture qui favorise un environnement positif pour les employeurs et employés;
- Affichage des occasions d'emploi dans des publications spécialement conçues pour les membres des groupes désignés;
- Célébration des fêtes culturelles comme la *Journée nationale des Autochtones*, la *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*, et la *Journée de la femme;*
- Adaptation aux besoins particuliers de certains employés, comme les personnes handicapées, pour faciliter leur intégration à l'effectif;
- Aménagements favorisant la suppression des obstacles à l'équité en milieu de travail. Plus les milieux sont complexes, plus les solutions d'adaptation doivent être individualisées. Les employeurs savent que pour assurer l'efficacité des aménagements, la haute direction doit démontrer une attitude positive et instaurer une culture d'entreprise favorable à la diversité. Ces aménagements comprennent des postes de travail privés, des aides visuels et auditifs, des instructeurs de poste et de la formation sur la diversité accessible aux gestionnaires et aux employés.

Les employeurs utilisent le recrutement pour obtenir une meilleure représentation des groupes désignés dans leur effectif. Conséquemment, ils mettent l'accent sur l'élargissement des bassins de candidats potentiels par des mesures de recrutement sur le terrain.

En 2002, les employeurs ont consacré d'importantes ressources pour trouver des moyens efficaces de mettre en place l'équité en matière d'emploi. La plupart des employeurs disposent de comités qui révisent les politiques et les plans et qui surveillent les employeurs dans le respect de leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. De plus, des groupes de discussion se rencontrent régulièrement afin de trouver des solutions pour supprimer les obstacles à l'emploi.

Le maintien d'une transparence envers les employés est une condition essentielle à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, surtout en cas de nouvelles acquisitions et d'arrivée de nouveaux employés.

Une entreprise doit se doter d'une bonne stratégie de gestion des ressources humaines pour recruter de nouveaux talents et conserver son personnel. Ainsi, de nombreuses entreprises approchent divers groupes cibles et de vastes bassins de candidats potentiels pour augmenter leur capital humain. Les employeurs favorisent le développement professionnel et le maintien en fonction des employés des groupes désignés en leur offrant de la formation et des occasions de développement professionnel. *Spar Aviation Services* a été en contact constant avec des agences de placement et des conseillers en emploi qui se spécialisent dans dans le recrutement de personnel dans les groupes désignés.

Le réseau de recrutement de *MCTV/CTV* comprend des établissements d'enseignement post-secondaire, des centres d'emploi jeunesse, des journaux locaux, des magazines, des organismes d'emploi pour les Autochtones, des centres de ressources professionnelles et des sites de recherche d'emploi dans l'Internet. *Shaw Communication Inc.* envoie des offres d'emploi par courriel à des organismes et à des associations qui aident les membres des groupes désignés à trouver du travail. *Bearskin Lake Air Service Ltd.* a augmenté le nombre de femmes occupant des postes habituellement masculins et a amélioré la représentation des personnes handicapées en donnant aux membres de ce groupe désigné l'occasion de participer à des activités de jumelage en milieu de travail, de perfectionnement et de placement professionnel. *PageNet* a mis au point des méthodes visant à traiter les individus des groupes désignés sans discrimination dans toutes les pratiques d'emploi, y compris le recrutement, l'embauche, la formation, l'avancement, les transferts, les mises à pied, la rémunération et autres modalités d'emploi.

Le *CRDI* offre des adaptations raisonnables aux personnes handicapées, dont l'aménagement du poste de travail, l'utilisation d'équipement ou d'outils, et le réaménagement des horaires.

La *Banque de Montreal* a proposé à ses gestionnaires un atelier sur comment travailler avec des personnes handicapées et a donné près de 200 ateliers sur une variété de questions sur le bien-être à 3600 employés.

La retraite constitue une bonne occasion de recrutement de personnel car elle donne l'occasion à des employés qualifiés provenant des quatre groupes désignés d'accéder à un emploi ou à du perfectionnement professionnel. L'amélioration de la représentation des quatre groupes désignés peut débuter à l'étape de la préparation sous forme de formation ou d'aide à l'éducation, ce qui améliore l'employabilité et facilite l'accès au monde du travail ou aux possibilités d'avancement.

La présence de membres des groupes désignés à la haute direction contribue grandement au programme d'équité en matière d'emploi au sein des entreprises.

Notre nouveau directeur général et capitaine de port est membre d'un groupe désigné, de même que notre gestionnaire des ressources humaines. Cette réalité a largement contribué au soutien de notre plan d'équité en matière d'emploi.

L'Administration portuaire de Toronto

Serco a pris des mesures pour attirer et conserver une main-d'œuvre autochtone en créant des programmes d'embauche ciblés combinés à des programmes de formation et de développement, et en établissant de bonnes relations avec les communautés locales. *Greyhound* a conclu un partenariat avec le Congrès des peuples autochtones et avec l'Association canadienne de l'autobus pour mettre en place des initiatives d'emploi pour les Autochtones. *NorthernTel* entretient des relations avec les communautés autochtones

pour y recruter de nouveaux employés et les maintenir en poste. Cette entreprise décerne aussi des bourses d'études aux étudiants autochtones de niveau post-secondaire qui suivent des programmes liés aux télécommunications.

Alliance Pipeline récompense les étudiants autochtones qui poursuivent leurs études post-secondaires dans un domaine rattaché à l'industrie gazière et pétrolière. *Nasittuq* offre un programme de bourses pour les Autochtones et entretient des relations avec des établissements d'enseignement, dont la *Commission scolaire Kativik*, la *Nunavut Sivunik* et le *NWT* et *Nunavut College*. Par ailleurs, *RBC*, en partenariat avec l'Association nationale des centres d'amitié, offre de la formation, des emplois, du parrainage, des bourses d'études et un programme de développement pour les jeunes Autochtones.

De nombreux employeurs ont signé des conventions collectives avec des syndicats permettant la création de postes spécifiques qui ne sont pas soumis aux dispositions des conventions collectives et qui peuvent être comblés par des membres des groupes désignés. Ce genre d'initiatives permet d'offrir de la formation et du perfectionnement à des candidats ou employés des groupes désignés. Une plus grande flexibilité dans les conventions collectives à l'égard de postes spécifiés pour l'équité en matière d'emploi, mène à un progrès continu.

Transit Windsor a amélioré la formulation de sa convention collective pour refléter la terminologie du *Code canadien du travail*. Elle stipule maintenant que l'employeur ne doit pas faire de discrimination contre ses employés en raison de leurs race, origine, croyances, couleur, nationalité, sexe, religion ou handicap en regard de leur formation, de leur perfectionnement, des promotions, des transferts et mises à pied et des destitutions. À *Manitoba Telecom Services (MTS)*, la nécessité d'obtenir l'équité en milieu de travail par des mesures de soutien et d'adaptations raisonnables aux différences se reflète dans les termes des conventions collectives signées avec trois syndicats qui confirment leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

Alliance Atlantis a élargi son comité sur la diversité en y admettant différents employés et gestionnaires de tous les domaines d'expertise. *Sprint Canada* a souligné l'importance de mettre en valeur les différences culturelles, reconnaissant ainsi que la diversité stimule la productivité de l'effectif. L'entreprise offre à ses employés des cours sur l'adaptabilité, le harcèlement et la discrimination, et sur la façon dont les politiques de l'entreprise composent avec ces problèmes. La *Ville d'Ottawa* a mis l'emphase sur ses stratégies de recrutement pour embaucher un effectif diversifié à l'image de la population de la région d'Ottawa.

Par ailleurs, des employeurs instaurent des programmes de stage pour permettre aux membres des groupes désignés d'acquérir de l'expérience en vue de saisir les futures occasions d'emplois.

Le programme de stages de *CITV/CTV* compte un fort pourcentage de minorités visibles. *ATV/ASN* collabore avec des établissements d'enseignement pour y faire la promotion des stages, des programmes d'éducation coopérative et des programmes de jumelage en milieu de travail offerts aux étudiants visés par l'équité en matière d'emploi. La *Banque de Montréal* a offert 13 stages qui ont fourni aux stagiaires une expérience dont ils pourront se servir pour saisir des occasions d'emploi dans des domaines sous-représentés identifiés par l'analyse d'effectif. À *Global Television*, le programme annuel de stage à la salle de rédaction s'est avéré favorable pour la formation de futurs journalistes provenant de communautés ethniques.

Des organismes affectent présentement des ressources pour encourager les employés potentiels issus des groupes désignés à poursuivre leurs études dans les domaines non

traditionnels. Chaque année, le *CN* verse des bourses d'études à des femmes qui étudient dans des domaines non traditionnels, des bourses aux enfants et petits-enfants d'employés handicapés et offre un programme de bourses pour les Autochtones. *CTV* croit que le soutien aux collèges techniques et aux universités par des subventions aux minorités visibles et aux étudiants handicapés est une condition essentielle à l'obtention d'un effectif varié. *RDS* est doté d'un programme de bourses d'études à des étudiants provenant des quatre groupes désignés pour les aider à poursuivre des études post-secondaires au Québec dans les domaines touchant la télévision.

Les entrevues de départ permettent aux employeurs d'en apprendre plus sur les forces et faiblesses de leurs entreprises. À cette fin, les connaissances et l'expérience des employés qui vivent une cessation d'emploi sont très importantes. Les employeurs ont établi un processus d'entrevue de départ qui leur permet de recueillir des données critiques sur les employés qui quittent leur emploi. Ce processus les aide à évaluer les perceptions qu'ont les employés de leur milieu de travail et les changements que pourrait apporter l'adoption de mesures d'équité en matière d'emploi. Certains employeurs procèdent à des entrevues personnalisées tandis que d'autres utilisent un questionnaire. Ce mode de consultation est de plus en plus utilisé par les employeurs comme outil d'observation de n'importe quelle tendance. De toutes les mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs, l'entrevue de départ figure parmi les plus populaires, comme le montrent les compte-rendus narratifs des employeurs.

Shaw Communications a mené des entrevues de départ auprès de ses employés pour connaître les raisons de leur départ et vérifier l'influence possible sur les questions d'équité en matière d'emploi et sur sa planification. *Navigata Communications* a mené des entrevues de départ pour remédier à des problèmes potentiels de ressources humaines. À *Corus*, on a modifié le questionnaire d'entrevue de départ, qui comporte maintenant plus de questions sur les inquiétudes des employés face aux obstacles à l'avancement et à la mobilité à l'intérieur de l'entreprise. À l'aéroport d'Edmonton, l'entrevue de départ contenait des questions portant spécifiquement sur les programmes et les initiatives d'équité en matière d'emploi.

Certains employeurs ont utilisé les résultats de ces entrevues de départ pour comprendre si les démissions découlaient de problèmes particuliers, qu'ils soient réels ou perçus, en fonction des groupes désignés. D'autres ont analysé ces données pour trouver des façons d'améliorer le recrutement et de maintenir les effectifs issus des groupes désignés.

À la suite de l'analyse des entrevues de départ à *Sprint Canada*, des recommandations ont été faites à la haute direction concernant la formation et l'encadrement supplémentaires des gestionnaires pour les sensibiliser à la diversité de leurs employés. À *DHL Worldwide Express*, on a inclus des questions sur le harcèlement dans l'entrevue de départ pour évaluer les progrès réalisés auprès des groupes désignés. *CTV Specialty Television Inc.* a mené des entrevues de départ pour identifier les obstacles possibles à l'emploi ou les iniquités internes, ainsi que d'autres renseignements pertinents.

Partenariats

En 2002, de nombreuses entreprises ont eu recours à des autres organismes qui pourvoient aux besoins des groupes désignés. Ils ont collaboré avec eux pour atteindre leurs buts en matière d'équité et pour conserver le bon moral de leurs employés.

Les partenariats favorisent la réussite actuelle et à long terme des entreprises. Ils sont utiles pour le recrutement et la conservation d'un effectif qualifié et diversifié, de même que pour

l'amélioration du moral du personnel. Les employés se verront rappeler le dévouement de leur entreprise envers la diversité et les principes d'équité en matière d'emploi. Ce milieu de travail efficace stimulera la réussite et la productivité.

Les employeurs perçoivent l'engagement communautaire comme un facteur essentiel à l'intégration des pratiques de gestion de la diversité et de l'équité dans les valeurs fondamentales et la culture de leur entreprise.

Ces initiatives ont été entreprises par des employeurs qui voulaient nouer des relations de travail efficaces avec d'autres organismes pour favoriser l'équité en matière d'emploi.

Le développement de réseaux qu'a fait *Téléfilm* avec des associations communautaires qui représentent les quatre groupes désignés est partie intégrante de son plan d'équité en matière d'emploi.

Nous avons fait appel à des organismes de rayonnement pour nous aider à comprendre les différentes questions sur le recrutement, la sélection et la conservation des personnes autochtones ou handicapées. Grâce à ces partenaires de rayonnement, nous avons acquis une meilleure perception de la diversité culturelle du Canada ainsi que des stratégies d'utilisation de cette ressource de grande valeur.

AT&T Canada

L'*Office de commercialisation du poisson d'eau douce* a réussi à embaucher des employés par l'entremise des agences de placement et journaux autochtones et des Centres d'emplois du Canada. *CFQC Television* a, quant à elle, établi un réseau avec plusieurs organismes et groupes d'intérêts pour promouvoir l'emploi des Autochtones dans toutes les industries.

La participation aux salons de l'emploi s'est avérée un moyen efficace pour les employeurs d'entrer en contact avec un vaste bassin de candidats, toujours dans le but d'améliorer la représentation des groupes désignés.

Des employeurs comme la *Société de transport de l'Outaouais*, *MBNA* et *Corus* envoient systématiquement des offres d'emploi aux groupes de soutien communautaires qui viennent en aide aux membres des groupes désignés. Certains employeurs comme *Canpar Transport* utilisent les services d'agences de recrutement tandis que d'autres donnent des présentations près des réserves autochtones et collaborent avec des centres d'emploi qui se spécialisent dans le placement des membres de ce groupe désigné. *CFCN* s'engage toujours à établir des liens avec les communautés et à améliorer la visibilité des groupes désignés en soutenant leurs initiatives, événements et interactions communautaires de manière concrète. Le *Groupe Financier Banque TD* a collaboré avec des entreprises et organismes autochtones pour établir de bonnes relations durables et organiser des activités qui créent des possibilités de recrutement pour les femmes et les hommes autochtones.

Indice des bonnes pratiques (IBP)

L'article 18 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* oblige les employeurs à inclure une partie narrative dans leur rapport annuel comprenant : « *a) l'énoncé des mesures prises au cours de la période visée en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus; b) le compte-rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi* ».

Jusqu'à l'année civile 2000, les employeurs ont été cotés seulement d'après leur rapport statistique (voir chapitre 4). Leurs activités qualitatives, qui sont décrites dans la partie narrative, n'étaient pas cotées. L'indice des bonnes pratiques comble cette lacune. Il permet

d'évaluer sommairement dans quelle mesure les employeurs se sont acquittés de leur obligation de soumettre à temps un compte-rendu narratif portant sur ses trois éléments.

L'IBP figure à la dernière colonne du tableau qui accompagne le prochain chapitre. L'échelle est de zéro à cinq points. Près de 80 % ont obtenu 4 ou 5 points et les autres, entre 1 et 3 points.

Un employeur peut obtenir quatre points en soumettant à temps un compte-rendu narratif portant sur les mesures qu'il a prises, les résultats qu'il a obtenus et les consultations qu'il a effectuées. Le cinquième point lui est accordé quand les données de son rapport statistique ne diffèrent pas trop de celles de l'année précédente ou que les écarts importants, s'il y en a, sont clairement expliqués.

Prix d'excellence pour 2003

Les employeurs dont les pratiques sont particulièrement exemplaires reçoivent un prix Vision pour l'équité en matière d'emploi ou un certificat d'excellence en équité en matière d'emploi. Les critères de sélection des récipiendaires sont la qualité de leurs programmes d'équité en matière d'emploi, les résultats obtenus, les efforts faits de bonne foi, la créativité, l'adaptabilité, les mesures spéciales, les aménagements raisonnables et la participation de tous les échelons de l'organisation.

Les prix récompensent les méthodes les plus innovatrices de mise en oeuvre de l'équité dans le milieu de travail.

Le 8 octobre 2003, le Programme du travail a présenté le 13e Prix d'excellence en Équité en matière d'emploi. Les lauréats sont :

Prix Vision :

1. IBM Canada
2. Pelmorex Inc.

Certificats de Mérite :

1. Shell Canada Limitée
2. Yanke Group of Companies
3. L'Université de la Colombie-Britannique

Depuis 1990, vingt-huit prix *Vision* ont été décernés et soixante-dix-sept certificats d'excellence ont été remis à des employeurs pour les efforts particuliers déployés dans l'équité en matière d'emploi.

4. Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 2002, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs. Voir le tableau des employeurs à la fin de ce chapitre.

Les mesures qualitatives prises par les employeurs afin de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le chapitre du présent rapport qui porte sur les bonnes pratiques, et qui contient une section sur l'Indice des bonnes pratiques (IBP). On peut également consulter la partie descriptive du rapport de chaque employeur sur le site Web de l'Équité en milieu du travail (dont l'adresse se trouve à la fin du chapitre 1).

Quant à l'évaluation quantitative, elle consiste en une notation unique qui mesure six indicateurs différents. Les indicateurs précisent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés que compte l'organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils indiquent aussi dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif, grâce à l'avancement accordé, au recrutement et à leurs activités de maintien en poste.

Les résultats qu'un employeur obtient pour les six indicateurs permettent de repérer plus facilement les secteurs où il lui faudrait améliorer la situation d'emploi des membres des quatre groupes désignés.

Le chapitre donne une brève description des six indicateurs de notation, suivie du résumé des résultats. Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie qui a servi au calcul des indicateurs, se reporter à l'annexe B ou communiquer avec le personnel des Normes du travail et de l'équité en milieu de travail de DRHC.

Les indicateurs

La notation donne une mesure globale des six indicateurs qui témoignent de la situation de chaque groupe désigné dans l'effectif d'une entreprise à la fin de l'année de déclaration et des progrès qu'a accomplis l'employeur au cours de l'année pour l'améliorer. Une seule lettre, représentant la cote obtenue, résume la notation de l'employeur par rapport aux six indicateurs suivants.

- **Premier indicateur** – *Représentation* – indique si la représentation des membres d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur est adéquate. On le détermine en comparant la représentation au pourcentage de la population active canadienne qui est constitué de membres du groupe en cause. Les données du dernier recensement servent de repère pour la comparaison, après pondération en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
- **Deuxième indicateur** – *Concentration* – indique si les membres d'un groupe désigné sont représentés équitablement dans les 14 catégories professionnelles, par rapport à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer si les types d'emplois occupés par les membres du groupe se comparent à ceux des autres salariés de l'entreprise.
- **Troisième indicateur** – *Écart salarial* – compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui d'autres salariés de l'entre-

prise. Cet indicateur sert à déterminer l'écart entre les salaires des employés appartenant aux groupes désignés et les salaires des autres employés.

- **Quatrième indicateur** – *Recrutement* – sert à déterminer si l'employeur embauche des membres de groupes désignés dans une proportion égale à celle qu'ils représentent dans le marché du travail. Cette proportion est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné nouvellement embauchés.

- **Cinquième indicateur** – *Promotions* – indique si de l'avancement a été accordé à un juste nombre de membres d'un groupe désigné en comparant ce nombre à la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur. La proportion ainsi obtenue est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné qui ont été promus.

- **Sixième indicateur** – *Cessations d'emploi* – permet de déterminer si les cessations de fonctions, chez un employeur, nuisent aux groupes désignés. Les groupes désignés ne devraient pas faire l'objet d'un nombre disproportionné de cessations de fonctions par rapport à leur représentation dans l'entreprise.

La notation

La notation est représentée par une lettre (A, B, C, D ou Z) pour chacun des quatre groupes désignés. La cote A représente la plus haute notation et la cote Z, la plus faible. La notation regroupe en une seule note les résultats correspondant aux six indicateurs. Un résultat de 0 à 16 points (1 étant le plus faible), basé sur la somme des résultats individuels pour les six indicateurs, est attribué pour chaque groupe désigné figurant au sein de l'effectif d'un employeur.

Pour chaque indicateur, le résultat peut varier de 0 à 4 points. Les points obtenus sont additionnés et convertis en une cote alphabétique représentant la notation de l'employeur. Le résultat maximal est de 16 points (100 %). Un résultat de 13 à 16 points donne la cote A, un résultat de 11 ou 12 donne la cote B, un résultat de 8 à 10 points donne la cote C et un résultat de 1 à 7 points donne la cote D. Les employeurs qui déclarent qu'il n'y a pas de membres des groupes désignés au sein de leur effectif reçoivent la cote Z, qui équivaut à une attribution nulle de points. Les employeurs qui ne déposent pas de rapport reçoivent la cote R et ceux qui ne respectent pas le délai reçoivent la cote L.

Le tableau ci-après donne des détails sur la signification de chaque cote.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour tous les indicateurs.	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise reflète bien sa présence sur le marché du travail. Ce groupe bénéficie d'une part adéquate de l'embauche et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations d'emploi.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
B	Bon rendement, mais des problèmes persistent.	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mais, pour réaliser des progrès durables, il lui faut élaborer une stratégie à long terme. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa présence sur le marché du travail; au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Il existe encore des obstacles systémiques à l'atteinte d'une représentation satisfaisante et des problèmes persistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Par contre, il se peut que les membres du groupe ne soient pas recrutés ou promus en nombre suffisant et qu'ils quittent l'organisation en plus grand nombre que les autres salariés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne.	La situation du groupe au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa présence sur le marché du travail et, au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés au sein de l'organisation. L'organisation n'a ni recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir leur représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre.	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation signale qu'un groupe désigné n'est pas représenté au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, l'absence de recrutement chez les membres des groupes désignés ou même l'absence de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts pour recruter des membres du groupe désigné qui n'est pas représenté.

Chiffres non significatifs

Lorsqu'un employeur ne déclare aucune activité de recrutement de nouveaux employés, ni de promotion, ni de cessation d'emploi, le calcul de la notation sera rajusté pour ne tenir compte que des indicateurs où il y a eu de l'activité.

De même, lorsque les nombres, en matière de représentation, de recrutement, de promotion et de maintien en poste d'un groupe désigné, sont très faibles (moins de cinq salariés), le calcul devra seulement inclure les indicateurs pour lesquels un groupe désigné compte cinq personnes ou plus.

Sommaire des résultats

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des membres de groupes désignés et des progrès accomplis par les employeurs durant l'année 2002. Des données plus détaillées sur chacun des quatre secteurs d'activité visés par la Loi et sur chaque employeur sont présentées dans le tableau qui suit le présent chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS DANS CHAQUE NIVEAU DE NOTATION SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ

GROUPE DÉSIGNÉ	NOTATION				
	A	B	C	D	Z
Femmes	94	84	160	71	2
Autochtones	179	61	32	61	65
Personnes handicapées	25	23	133	164	53
Membres des minorités visibles	125	50	113	80	30

Comme l'illustre le tableau ci-dessus, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée, c'est-à-dire de bons résultats, en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de leur effectif, mais un nombre similaire a eu une cote faible. Trois employeurs ont reçu quatre fois la cote « A » (c-à-d. pour chaque groupe désigné) soit Emery Air Freight Corporation, TNT Canada Inc. et le Musée canadien de la Nature. Au moins 27 employeurs ont reçu 3 fois la cote A, 119 employeurs ont reçu 2 fois la cote A et 171 employeurs ont reçu une fois la cote A. Presque 80,0% des employeurs (320 compagnies) ont ainsi reçu au moins une fois la cote A.

La plupart des employeurs ont reçu une cote faible à l'égard des personnes handicapées et fort peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné.

Un nombre considérable d'employeurs s'est vu attribuer la cote Z pour les groupes minoritaires désignés. Près de cinquante employeurs ont soumis leur premier rapport en 2002, selon le genre seulement, donc ont été cotés simplement par rapport aux femmes.

Résultats selon les secteurs

Secteur bancaire

La grande majorité des banques, avec quelque exceptions, ont obtenu de bons résultats (la cote A ou B) en ce qui concerne la situation des femmes et des membres des minorités visibles. Comme c'était le cas les années précédentes, les résultats relatifs aux personnes handicapées étaient médiocres pour tous les employeurs de ce secteur. Toutefois, les résultats pour les Autochtones étaient répartis de manière égale entre bon, moyen et mauvais. Il y a eu 17 institutions bancaires qui ont reçu un A pour les femmes contre 15 pour les minorités visibles et 7 pour les Autochtones.

Secteur des transports

Parmi les quatre secteurs d'activité, c'est dans celui des transports qu'on a relevé le plus grand nombre d'employeurs ayant obtenu de bons résultats quant à la situation des Autochtones dans leur effectif. À cet égard, les employeurs de ce secteur ont obtenu la cote A dans une proportion de 115 sur 224. Cependant, pour les trois autres groupes désignés, seulement une minorité d'employeurs ont obtenu un A et la plupart d'entre eux ont une cote faible. En 2002, la situation des minorités visibles était assez bonne dans ce secteur, puisque 66 employeurs ont obtenu la cote A et 27 la cote B.

Secteur des communications

Dans ce secteur, un bon nombre d'employeurs a obtenu la cote A pour les Autochtones (32 sur 82), pour les femmes (36 sur 82) et pour les minorités visibles (27 sur 82). Seulement 3 employeurs ont obtenu la cote A pour les personnes handicapées.

Un nombre plus considérable d'entreprises a obtenu les cotes A ou B pour les femmes (67 sur 82), suivi des Autochtones (52 sur 82), et pour les minorités visibles (40 sur 82). Cependant, des 82 compagnies rapportant cette année dans ce secteur, seulement 7 se sont vu attribuer une cote supérieure à C pour les personnes handicapées.

Autres secteurs

Environ la moitié des employeurs des Autres secteurs ont reçu une excellente cote pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Bien qu'un résultat A ou B soit régulier pour ces trois groupes, la plupart des employeurs (42 sur 51) ont obtenu une cote faible à l'égard des personnes handicapées.

Interprétation des résultats individuels

Le tableau ci-dessous donne la liste des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi;* ils y sont désignés selon leur dénomination légale et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée la dénomination légale. Les résultats de la notation sont ensuite donnés pour chacun des groupes.

Selon la Partie III de la Loi, la Ministre du Travail est autorisée à émettre des pénalités monétaires aux employeurs pour un rapport en retard et pour soumission consciente d'informations fausses, inexactes ou incomplètes.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Petit nombre.	L'astérisque joint à la lettre indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné.
G	Représentation par genre.	L'employeur soumettant pour la première fois est tenu de soumettre un rapport par genre seulement.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé son rapport après la date limite du premier juin sans avoir demandé une permission de DRHC, et peut être assujetti à une amende.
M	Modification soumise en retard.	L'employeur a voulu modifier son rapport, mais a remis les renseignements modifiés après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données.	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport.	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du *Règlement*, même après le délai prescrit.
V	Volontaire.	L'employeur a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données.	Le rapport est exclu de la base de données.

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres de minorités visibles; **IBP** : Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	SECTEUR BANCAIRE						
G	ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	90	C	B	D*	A	5
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	628	B	B	C	A	4
	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	34 026	A	Z	C	B	3
	BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	280	A	A	C	A	5
	BANQUE DE MONTRÉAL	23 206	A	B	C	A	5
	BANQUE DU CANADA	1 030	A	C	C	A	4
	BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 560	A	D*	D	C	5
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	3 115	A	Z	Z	C*	4
	BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	289	B	A	D	B	5
	BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 572	A	A	C	A	5
	BANQUE ROYALE DU CANADA	38 179	A	B	C	A	4
	BANQUE SCOTIA	26 038	A	Z	D*	A	5
	BNP PARIBAS (CANADA)	214	A	A*	C*	A	5
	CITIBANQUE CANADA	1 149	B	D*	D*	A	4
	CITIZENS BANK OF CANADA	273	A	C	C	A	5
	GROUP FINANCIER BANQUE TD	32 530	A	A*	D*	A	5
	ING BANK OF CANADA	528	A	Z	Z	A	4
	INTESA BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	285	A	Z	D*	D*	5
	MANULIFE BANK OF CANADA	101	B	A	C	B	5
	MBNA CANADA BANK	1 021	A	A	D	A	5
	SERVICES SYMCOR INC.	3 479	A	Z	Z	A	5
	SECTEUR DES TRANSPORTS						
	101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	173	C	B	D*	A*	5
	1641-9749 QUÉBEC INC.	334	C	C*	C*	D*	5
	3087-9449 QUÉBEC INC.	212	C	Z	D*	A	5
	3793486 CANADA LTÉE/LTD.	546	D	A	D*	C	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres de minorités visibles; **IBP** : Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	591182 ONTARIO LTD.	326	C	A*	D*	D*	5
	682439 ONTARIO INC.	217	D*	D*	D*	C*	5
	A.J. BUS LINES LTD.	127	A	A*	D*	D*	3
	ACRO AEROSPACE INC.	330	D	D*	D*	A	5
V	**ADBY TRANSPORT LIMITED**	**97**					
	ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANC	286	B	D*	B	A	5
	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	329	C	Z	D*	C*	5
	AEROGUARD CO. LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD EASTERN LTD.	1 102	A	A	D	A	4
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	579	B	A*	D*	C	5
	AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	301	A	A*	D*	C	4
	AIR CANADA	33 098	C	B	D	B	4
	AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR NOVA INC.)	4 270	C	A	C	D	4
	AIR CREEBEC INC.	185	C	A	D*	D*	5
	AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	263	A	Z	D*	A	5
	AIR INUIT (1985) LIMITÉE	356	C	B	D*	A	5
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2 194	B	A	C*	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	159	D	D*	D*	A*	4
G	**AIRPORT GROUP CANADA INCORPORATED**	**274**	**A**				**5**
	ALBANY BERGERON & FILS INC.	105	C	Z	Z	Z	4
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	852	D	A	C	A	5
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	161	D	A*	D*	Z	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	186	A	A*	A	B	5
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 344	C	A	C	C	5
G	**ALPINE HELICOPTERS LIMITED**	**108**	**C**				**5**
	AMERICAN AIRLINES INC.	251	A	Z	A	A	4
	APEX MOTOR EXPRESS LTD.	134	B	A*	D*	A	2
	ARMOUR TRANSPORT INC.	426	C	A*	C	A*	1
G	**ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.**	**255**	**C**				**1**
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 111	C	A*	C*	C	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBI	3 499	D	A	B	B	5
	ATLANTIC TOWING LIMITED	282	D*	Z	Z	D*	5
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	231	C	C*	D*	Z	5
V	**AUTOCAR CONNAISSEUR INC.**	74					
G	**AVMAX GROUP INC.**	275	D				5
	B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	197	D	A	C*	D*	5
	BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	226	A	A*	D*	A	4
	BAY FERRIES LIMITED	135	C	Z	Z	D*	5
	BCR MARINE LTD.	208	C	C*	Z	C	4
L	**BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED**	399	B	B	C	A	4
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	295	C	B	D*	A*	5
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	116	C*	B*	A	D*	4
	BISON TRANSPORT INC.	763	D	B	D	C	4
	BRADLEY AIR SERVICES	1 037	C	C	C	A	5
	BREWSTER	77	C*	D*	D*	D*	4
	BRITISH AIRWAYS	245	A	Z	D*	B	2
	BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.	109	D*	Z	Z	Z	5
	BRUCE R. SMITH LIMITED	259	C	D*	C*	A	2
G	**BUFF-MAR CARTAGE LIMITED**	242	C				5
	BYERS TRANSPORT LIMITED	329	C	A*	B	B	3
	CALAC TRUCKING LTD.	326	D	B*	C	D*	2
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	139	B	D*	D*	B	5
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	336	B	B	D*	D*	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	869	D	A*	D*	C	4
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	941	C	A	C	C	5
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	13 381	C	A	B	B	4
	CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	276	B	A*	D*	C	5
	CANXPRESS LTD.	118	C	D*	Z	D*	4
	CASCADE AEROSPACE INC.	479	D	A	C*	A	5
	CASCADE CARRIERS	126	C	Z	D*	C*	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	CAST AMERIQUE DU NORD INC.	84	B	Z	D*	A	4
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	347	A	C*	Z	A	2
	CELADON CANADA, INC.	253	C	A*	C	C*	5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	965	C	A	C	B	5
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	432	C	B	C*	C	4
	CHEMIN DE FER QNS&L	422	C	D*	Z	Z	5
	CITY OF OTTAWA	2 206	C	A	B	A	5
L	**CLARKE INC.**	**801**	**C**	**A**	**D**	**C**	**1**
	CLEAN HARBOR CANADA INC.	336	C	A*	B	C	5
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	14 324	C	A	C	C	5
	CONAIR GROUP LTD.	125	D	Z	D*	D*	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	362	C	A*	D*	B	4
L	**CONSOLIDATED FASTFRATE INC.**	**908**	**C**	**D***	**D***	**C**	**3**
	CONTRANS CORP.	27	B	B*	D*	D*	5
	COONEY GROUP OF COMPANIES	300	D	A*	C*	D*	5
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAIN	564	B	A	A	A	5
	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	653	A	B	B	A	5
	D&W FORWARDERS INC.	121	C	A*	A*	A	5
	DAY AND ROSS INC.	1 628	C	B	C	B	5
	DELTA AIR LINES, INC.	271	A	Z	D*	C	5
	DICOM EXPRESS INC.	144	C	Z	Z	B	2
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	803	C	A	C	B	5
	EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	386	B	A*	D*	A	5
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	356	D	D*	C*	C	5
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	162	A	C*	D*	B	5
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	292	A	A*	A	A	5
V	**EMPIRE TRANSPORTATION LTD.**	**94**					
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	713	C	C	C	C	5
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIA	315	C	A	D*	C*	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	*Total*	*F*	*A*	*PH*	*MV*	*IBP*
L	**ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.**	**285**	**C**	**D***	**D***	**Z**	**3**
	ERB ENTERPRISES INC.	1 081	C	A	D	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	143	C	A*	D*	A*	4
	EXECAIRE INC.	213	D	Z	D*	C*	4
L	**EXEL GLOBAL LOGISTICS INC.**	**291**	**A**	**A**	**Z**	**C**	**4**
G	**FED EX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD**	**608**	**C**				**5**
V	**FEDNAV LIMITÉE**	**88**					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	402	D	D*	D*	A	3
	FLOYD SINTON LIMITED	156	A	A*	D*	D*	5
	FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.	89	C*	A*	B	A*	4
L	**FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE**	**502**	**C**	**A**	**C**	**C**	**4**
	GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED	107	D	Z	D*	Z	3
	GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	2 027	A	D	D	A	5
	GOJIT LOGISTIQUE INC.	251	C	A*	Z	B	2
	GOSSELIN EXPRESS LTÉE	148	C	Z	D*	Z	4
	GRAY LINE OF VICTORIA LTD.	297	C	C*	C*	A	5
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	165	A	A*	Z	A	5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	893	C	B*	C	B	5
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	2 121	C	A	C	B	5
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	251	C	A	C*	D*	4
L	**GROUP 4 FALCK (CANADA) LTD.**	**775**	**A**	**Z**	**Z**	**Z**	**5**
	GROUPE ALCAN METAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	211	C*	A*	A	Z	5
	H & R TRANSPORT LTD.	528	D	D*	Z	D	4
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	317	D	A	C*	D*	4
N	**HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.**	**434**	**D**	**A**	**A**	**A**	**5**
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	115	C	A*	A*	A*	5
L	**HARBOUR AIR LTD.**	**107**	**B**				**5**
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	128	D	D*	D*	C	5
	HELIPRO INTERNATIONAL - A DIVISION OF ACRO AEROSPACE INC.	141	C	D*	D*	A	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	*Total*	*F*	*A*	*PH*	*MV*	*IBP*
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	114	C	Z	Z	Z	4
	HIGHLAND TRANSPORT	126	B	A*	A*	A	4
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	119	A	D*	Z	A	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	160	C	B*	C*	Z	4
	INNOTECH AVIATION LIMITÉE	163	C	A*	Z	A	4
G	**INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION**	**102**	**D**				**5**
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	417	B	B*	D*	A	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	400	A	D*	D	D*	5
	J.D. SMITH ET FILS	242	C	A*	B*	C	5
G	**J.S. CRAWFORD & SON TRANSPORTATION INC.**	**165**	**C**				**5**
	JAY'S MOVING AND STORAGE LTD	129	B	B	D*	A*	5
	JET TRANSPORT LTD.	120	D	D*	B*	D*	5
	JULES SAVARD INC.	182	C*	D*	Z	Z	3
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	703	D	A	C	A	5
	KENMORE TRANSPORTATION INC.	115	C	Z	Z	B*	3
	KENN BOREK AIR LTD.	283	D	A	D*	C	4
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	680	C	C	D*	C	5
	KRISKA HOLDINGS LTD.	311	C	D*	C*	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	173	A	A*	D*	D*	3
	L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	209	C	D*	D*	D*	4
	L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	628	D	D*	C	B	5
	LAIDLAW TRANSIT	6 442	A	A	C	C	4
	LÉVY TRANSPORT LTÉE	74	D*	A*	Z	Z	2
	LIBERTY LINEHAUL INC.	134	C	D*	Z	D*	5
	LOGISTEC CORPORATION	168	C	Z	D*	D*	4
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	110	A	Z	Z	A	5
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	120	B	A*	D*	A*	4
	MACKINNON TRANSPORT INC.	163	D	A*	C*	D*	5
	MARINE ATLANTIQUE SCC	1 186	C	C*	C	A*	5
	MCKEVITT TRUCKING LTD.	123	C	A*	D*	A*	4

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
V	**MEL HALL TRANSPORT LIMITED**	**92**					
	METROWIDE DRIVER SERVICES INC.	96	C	Z	B*	B	5
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	273	D	A	A	C	4
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	157	C	A*	D*	D*	5
	MONTSHIP INC.	119	B	Z	D*	B	4
	MULLEN TRUCKING INC.	382	D	A	D*	D*	4
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	129	C	A*	D*	C*	3
	N. YANKE TRANSFER LTD.	507	C	B	C*	C	5
	NASITTUQ CORPORATION	240	D	A	D*	A	5
	NAV CANADA	5 694	C	C	C	C	5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	235	C	A*	D*	C	5
L	**NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED**	**261**	**C**	**B**	**D***	**D***	**3**
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	155	C	Z	D*	D*	5
	OCEAN SERVICES LIMITED	156	D*	Z	D*	A*	4
	OCEANEX(1997) INC.	237	C	B*	D*	D*	5
	OK TRANSPORTATION LIMTED	151	C	A*	D*	C	5
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	220	B	B*	D*	C	1
	PAUL'S HAULING LTD.	263	D	A	C*	D*	4
	PCY CARRIERS INC.	234	D	D*	D*	C*	5
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	259	B	A*	C*	C	2
	PENNER INTERNATIONAL INC.	162	C	Z	Z	D*	2
G	**PENSKE LOGISTICS CANADA**	**200**	**D***				**5**
	PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.	199	C	B	D*	D*	5
	PERIMETER AVIATION LTD.	286	D	B	D*	D*	2
	PLH AVIATION SERVICES INC.	215	C	A	A	B	5
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	349	D	A*	C	D*	2
	PORTER TRUCKING LTD.	233	C	A	D*	C	2
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	90	D*	D*	D*	D*	4
N	**PRINCESS CRUISES (BC) LTD.**						
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	399	B	A	D*	A*	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	*Total*	*F*	*A*	*PH*	*MV*	*IBP*
G	**PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES.**	**135**	**D**				**5**
	RAILAMERICA INC.	311	C	A	C*	C*	5
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	225	D	A	C*	C*	5
	REIMER EXPRESS LTÉE	1 367	C	A	C	C	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD	281	C	A	C*	D*	5
	RIVTOW MARINE INC.	226	C	A*	D*	C	4
	ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	150	C	B*	D*	C*	3
	ROSEDALE TRANSPORT LTEE	245	D	B*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	294	D	A	C	C*	5
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	632	C	A*	C	C	5
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	C	A	A	D*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS, CANADA	635	C	A*	D*	D	4
G	**SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED**	**368**	**D**				**5**
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 135	D	A	C	C	5
L	**SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED**	**315**	**D**	**C***	**D***	**D***	**0**
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	530	C	A	C*	A	5
	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	747	A	B*	D*	B	4
L	**SGT 2000 INC.**	**440**	**C**				**4**
	SKY SERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	311	D	A*	D*	D*	5
	SKYSERVICE AIRLINES INC.	905	B	D*	C*	C	3
	SKYWARD AVIATION LTD.	233	B	B	D*	D*	4
L	**SLH TRANSPORT INC.**	**1 334**	**D**	**A**	**C**	**C**	**4**
	SMT (EASTERN) LIMITED	197	C	A*	C*	D*	5
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	452	C	A	B	A	4
	SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	151	A	D*	C*	A	5
	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	103	B	Z	Z	Z	4
	SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	191	D	B	D*	D*	4
	SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON	202	D	A*	D*	D*	5
	T.E.A.M. LOGISTICS SYSTEMS INC.	92	C	Z	Z	Z	2

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	TALLMAN TRANSPORTS LTD.	92	C*	Z	Z	D*	3
	TERASEN PIPELINES (TRANS MOUNTAIN) INC.	242	C	D*	B	C	3
V	**THE BLM GROUP INC.**	**91**					
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	195	C	B*	A	B	5
	TNT CANADA INC.	281	A	A*	A	A	5
	TOKMAKJIAN LIMITED CAN-AIR	238	D	A*	D*	B	4
	TORONTO PORT AUTHORITY	105	C	A*	A*	C*	4
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 763	B	A	C	C	5
	TRANSFREIGHT INC.	359	C	A*	D*	A	5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	111	C	Z	D*	D*	1
	TRANSIT WINDSOR	266	B	B*	C*	A	5
L	**TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.**	**341**	**C**	**C***	**C***	**D***	**4**
L	**TRANSPORT ASSELIN LTÉE**	**118**	**C**	**C***	**Z**	**A***	**4**
	TRANSPORT BERNIERES INC.	166	C	Z	Z	Z	4
	TRANSPORT CABANO-KINGSWAY INC.	1 514	C	A*	C	C	5
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	164	C	Z	Z	Z	4
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	94	D*	B*	Z	A*	4
L	**TRANSPORT GUILBAULT INC.**	**136**	**Z**	**Z**	**Z**	**Z**	**3**
	TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC	236	D	A*	D*	C*	5
	TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	242	C	A	C*	C	4
	TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 024	C	A	C	B	4
	TRANSPORT MORNEAU INC.	249	C	D*	D*	Z	4
	TRANSPORT NJN INC.	157	B	Z	Z	D*	5
	TRANSPORT QUIK X INC.	224	B	D*	C*	C	5
	TRANSPORT ROBERT(1973) LTÉE	275	D*	D*	D*	D*	4
L	**TRANSPORT THIBODEAU INC.**	**453**	**D**	**A***	**A**	**B**	**5**
	TRANSPORT THOM LTÉE	179	C	B*	D*	A*	5
	TRANSX LTD.	950	C	A	D	C	5
	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	327	C	A*	C*	C	4
	TRENTWAY WAGAR INC.	618	C	A*	D*	C	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	264	B	A*	D*	A	4
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	251	C	A*	D*	B	5
	TST SOLUTIONS INC.	1 069	C	D*	C	C	4
	UNITED AIRLINES, INC.	177	A	A*	D*	A	4
M	**UPPER LAKES GROUP INC.**	**632**					**1**
	US AIRWAYS GROUP INC.	93	A	Z	Z	A	5
	VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	216	D	D*	Z	Z	5
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	269	B	C*	C	A	5
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	231	D	Z	D*	A*	4
	VIA RAIL CANADA INC.	3 443	C	B	B	C	5
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	210	D	A*	C*	A*	5
	WARREN GIBSON LIMITED	644	D	A*	C	C*	4
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	184	C	B	D*	D*	5
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	517	D	C	C	D	5
	WESTCOAST ENERGY INC.	952	C	B	B	A	5
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	107	D	A*	D*	D*	5
	WESTJET AIRLINES LTD.	3 094	A	C	D	D	4
	WESTSHORE TERMINALS LTD.	176	C	Z	D*	D*	4
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	115	D	B*	C*	C*	5
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	918	C	A	D*	A	5
	XTL TRANSPORT INC.	142	A	A*	Z	D	4
	YELLOW TRANSPORTATION, INC.	237	C	A*	D*	C	4
	SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	175	C	D*	D*	A*	3
	ALIANT	5 967	A	B	C	A	3
	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	359	A	A*	C*	C	5
	AMTELECOM GROUP INC.	1 232	B	B	D*	A	5
	AT & T CANADA CORP.	3 564	B	A	C	B	5
	BCE NEXXIA INC.	1 237	B	A*	C	C	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	BELL CANADA	27 447	A	C	D	C	5
	BELL EXPRESSVU LTD	1 423	B	A	C	B	4
	BELL MOBILITÉ INC.	3 127	A	A	D	A	5
	BELL WEST INC.	655	A	A*	C*	C	5
	BLACKBURN RADIO INC.	112	B	D*	D*	D*	5
	CALL-NET ENTERPRISES	1 873	A	B	C	A	5
	CANPAR TRANSPORT L.P.	1 665	D	A	C	A	5
	CHTV TELEVISION A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	152	B	A*	C*	D*	4
	CHUM LIMITED	2 433	A	A	C	C	5
	CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	180	A	D*	D*	C*	5
	CITV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	158	B	D*	D*	C*	5
	COGECO CABLE CANADA INC.	347	B	Z	Z	Z	2
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	804	B	A*	D	C	5
M	**CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE**	605					3
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 903	A	C	C	C	5
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	255	A	A*	D*	C	5
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	154	A	A	A	B*	5
	CTV INC. - CJOH	119	B	Z	Z	A*	5
	CTV INC./RDS	156	B	A*	D*	Z	5
	CTV SPECIALTY TELEVISION INC.	402	A	D*	D*	B	5
	CTV TELEVISION INC - CFQC	155	B	D*	B*	A*	5
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	191	C	Z	C	A*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFCF	137	B	Z	D*	B*	5
	CTV TELEVISION INC. – CFCN	147	A	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	106	A	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1 084	A	B*	C*	A	4
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	181	A	A*	D*	B	4
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	127	B	A*	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CKY	106	B	A*	D*	B*	5
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	126	B	A*	D*	D*	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	DYNAMEX CANADA CORP.	529	B	B	C*	A	5
G	**EASTLINK**	**565**	**B**				**5**
	EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 944	D	A	C	C	5
	FÉDÉRAL EXPRESS CANADA	4 272	B	A	B	A	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	366	B	A*	D*	C	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	103	C	Z	D*	D*	4
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	248	B	D*	D*	C	4
	GLOBAL TELEVISION QUEBEC LIMITED PARTNERSHIP	114	A	Z	Z	C*	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING	290	B	D*	D*	Z	4
	GROUPE RADIO ASTRAL INC.	775	A	Z	Z	D*	5
	GROUPE TVA INC.	892	B	D*	Z	C*	5
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	403	C	C*	C	C*	5
	LES SERVICES DE GESTION TÉLÉGLOBE CANADA INC.	569	A	A*	D*	B	2
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3 131	A	B	B	B	4
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	260	B	Z	C*	B*	4
	MAYNE LOGISTICS LOOMIS INC.	1 781	C	A	D	A	2
	MICROCELL SOLUTIONS	1 891	B	B	C	A	4
	MUSIQUEPLUS INC.	156	B	Z	Z	A	4
	NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.	265	B	B*	D*	A	4
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	523	B	A	C*	C*	5
	NOROUESTEL INC.	605	C	C	C	A	4
	NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	246	B	A*	C*	D*	4
	PAGING NETWORK OF CANADA INC.	154	A	B*	D*	A	4
	PELMOREX INC.	284	A	A*	A	B	5
	PERSONA COMMUNICATIONS INC.	370	C	C*	C*	D*	4
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	610	A	A	C*	A	5
	PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	11 632	C	A	C	A	4
	RADIO 1540 LIMITED	124	C	Z	Z	C	3
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	197	B	A*	B*	Z	4
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	168	B	A	C*	D*	5

Légende : **Total** : Nombre total d'employés; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres de minorités visibles; **IBP** : Indice des bonnes pratiques

	NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	11 873	A	B	D	A	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	6 283	C	B	D	A	4
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	56 214	A	B	C	B	5
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	7 237	A	A	C	C	5
	STANDARD RADIO INC.	942	A	D*	C	D	5
	STRATOS GLOBAL CORPORATION	223	A	D*	D*	A*	5
	TÉLÉBEC S.E.C.	542	A	D*	C*	D*	5
	TELESAT CANADA	467	C	B*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 669	B	B*	C	C	4
	TELUS INC.	16 384	B	B	C	B	5
	TELUS MOBILITÉ	5 104	A	A	C	A	4
N	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.						
	THUNDER BAY TELEPHONE	314	A	D*	A	C*	5
	TQS INC.	464	B	A*	D*	D*	3
L	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	434	A	B*	D*	A	4
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 566	C	A	D	A	5
	VIDÉOTRON LTÉE	2 340	C	D*	C*	C	5
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM LTÉE	514	B	A*	D*	C	5
	AUTRES SECTEUR						
L	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	963	D	Z	Z	C	4
	AGRICORE UNITED	2 449	C	C	C	C	5
L	ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	137	A	Z	D*	B	4
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 231	B	A	C	A	5
	BRINK'S CANADA LIMITED	1 849	C	A	C	C	5
	BRUCE POWER LP	3 275	C	B	B	B	5
	CAMECO CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLO	1 380	C	A	B	A	5
	CANADA MALTING COMPANY LIMITED	185	C	D*	D*	C*	5
	CANADIAN DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	111	B	C*	Z	A	5
	CARGILL LIMITÉE	905	C	C	C	C	4

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres de minorités visibles; **IBP** : Indice des bonnes pratiques

NOM	*Total*	*F*	*A*	*PH*	*MV*	*IBP*
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNAT	223	B	D*	D*	A	5
COGEMA RESOURCES INC.	301	C	A	D*	A	5
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	509	A	B	D	C	4
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	382	A	A*	C*	B*	5
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HU	1 456	C	C	A	A	5
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	177	A	A	C*	A	5
CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE	259	B	D*	D*	A	5
ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	3 473	B	B	C	A	5
EXPORT DEVELOPMENT CANADA	997	B	C*	C	A	5
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	213	B	Z	Z	A	4
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	691	C	D*	C*	C	5
LANDMARK FEEDS INC.	346	D	C*	D*	D*	4
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	354	C	D*	D*	D*	5
MDS NORDION	805	B	D*	C	A	5
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	510	A	C	C	A	4
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	153	A	A*	A*	A*	4
MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	250	A	B*	C*	C*	4
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	224	A	A*	A	C*	5
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	249	D	A*	D*	D*	4
NEWLIFE MILLS LTD.	228	C	D*	B	D*	4
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	159	A	A	C*	C*	5
ONTARIO POWER GENERATION	11 064	C	A	C	B	5
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	103	Z	A*	A*	C*	3
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	861	B	D	C	C	3
PRESSE CANADIENNE (LA)	386	B	A*	C	C	5
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	105	C	A	D*	C	5
REUTERS CANADA LIMITED	124	B	Z	D*	B	5

Légende : Total : Nombre total d'employés; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Membres de minorités visibles; **IBP :** Indice des bonnes pratiques

NOM	*Total*	*F*	*A*	*PH*	*MV*	*IBP*
RIDLEY INC.	386	C	D*	D*	C	5
ROBIN HOOD MULTIFOODS	853	B	A	C	B	4
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	1 171	C	C	B	C	5
SECUR INC.	785	C	A	D*	C	5
SECURICOR CANADA LTD.	2 914	C	A	C	C	5
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENTS	1 703	A	A	C	A	5
SOCIETE DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	657	B	D*	D*	A	5
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	924	B	B	C	B	5
SOCIETE DU MUSEE DES CIVILISATIONS	364	A	A*	C*	A*	5
SOCIETE DU VIEUX-PORT DE MONTREAL INC.	210	A	Z	D*	D	4
SOCIETE IMMOBILIERE DU CANADA LIMITEE	87	B	Z	D*	C*	5
TELEFILM CANADA	148	A	A*	D*	D*	5
VERREAULT NAVIGATION INC.	87	D*	Z	Z	Z	4
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	241	C	A*	A	D*	5

5. Rapports des employeurs

Ce chapitre décrit la situation d'emploi en 2002 des groupes désignés dans l'effectif des employeurs relevant de la compétence fédérale qui sont visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 2002. Il analyse également l'évolution de la situation de ces groupes durant l'année de référence. La première section s'intéresse à l'effectif total, alors que les quatre sections suivantes examinent la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

5.1 L'effectif

- *En 2002, l'effectif total visé par la Loi a augmenté dans les secteurs bancaires, des transports et dans les « autres secteurs », mais a diminué dans celui des communications; le tout s'est soldé par une augmentation nette de 1 % de l'effectif.*
- *30 nouveaux employeurs ont produit un rapport pour la première fois cette année, alors que 25 des employeurs qui avaient déposé un rapport l'année dernière ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Par conséquent, le nombre d'employeurs a augmenté à 423.*
- *Le taux total de recrutement des groupes désignés dans l'effectif a chuté de 17,2 % en 2001 à 13,1 % en 2002. Le taux de promotions dans l'effectif a lui aussi connu une baisse significative de 8,0 % en 2001 à 6,6 % en 2002. La proportion de cessations d'emploi dans l'effectif a également chuté de 14,4 % à 13,7 % en 2002.*

NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS PAR SECTEUR, 1987, 2000 ET 2001

SECTEURS	EMPLOYEURS			SALARIÉS		
	1987	2001	2002	1987	2001	2002
Banques	23	22	22	169 632	195 870	196 828
Transports	208	249	265	203 207	178 984	182 616
Communications	90	92	84	179 247	215 330	212 335
Autres secteurs	52	55	51	43 331	45 231	48 254
Tous les secteurs	**373**	**418**	**423**	**595 417**	**635 415**	**640 033**

La situation de l'effectif en 2002

En 2002, le nombre de salariés visés par la Loi a augmenté de près d'un pourcent par rapport à l'année précédente. Cette augmentation modeste de 635 400 à 640 033 cette année est attribuable en grande partie au faible nombre de nouveaux recrutements en 2002. L'effectif visé par la Loi s'est vu augmenté de 4 600 salariés, et cette augmentation s'est produite dans trois des quatre secteurs industriels majeurs, à savoir les secteurs des banques, des transports et les « autres secteurs ».

Trente employeurs ont soumis un rapport pour la première fois en 2002, ajoutant ainsi près de 30 000 salariés à l'effectif visé par la Loi. Par contre, 25 employeurs n'ont pas soumis de rapport pour des raisons diverses, entraînant une réduction de 6 700 salariés dans l'effectif total. Par exemple, il se peut que les employeurs qui n'ont pas présenté de rapport cette année aient vu leur effectif tomber sous la barre des 100 salariés, ou encore qu'ils aient fusionné avec d'autres employeurs ou fermé leurs portes; par ailleurs, d'autres employeurs ont pu avoir déposé leur rapport trop tard pour que leurs données soient incluses dans le présent rapport (voir au chapitre 4 la liste des employeurs). En outre, il y a eu réduction de 18 700 emplois, surtout dans le secteur des communications.

Variations sectorielles

Les trois plus importants secteurs industriels de compétence fédérale qui sont visés par la Loi ont compté pour près de 92,5 % de l'effectif. Le secteur des communications venait au premier rang avec 33,2 % de l'effectif total, suivi des banques avec 30,8 %, des transports avec 28,5 % et des « autres secteurs » avec 7,5 %.

Les « autres secteurs » ont connu une augmentation significative des effectifs de près de 6,7 %, alors que les transports ont connu une augmentation de 2,1 % et les banques, de 0,5 %. D'autre part, les communications ont connu une diminution de l'effectif visé par la Loi de 1,4 %. Le secteur bancaire a connu un niveau d'emploi historique en 2002, avec 196 800 salariés, surpassant ainsi son record de 1990 établi à 185 000. Cela met fin à la tendance à la baisse observée dans les années 90 et montre une augmentation de 24 000 par rapport à l'an 2000. Les changements dynamiques dans le secteur bancaire sont attribuables en grande partie à la consolidation et aux acquisitions qui ont permis aux banques d'investir dans d'autres secteurs financiers non traditionnels pour des banques.

Le secteur des transports a connu un déclin historique similaire, chutant de 208 500 salariés en 1988 à 147 300 en 1997, mais la tendance s'est inversée depuis et l'effectif était de 182 600 en 2002. Si le déclin s'explique en grande partie par la déréglementation et des consolidations dans ce secteur, la reprise est attribuable à l'augmentation des échanges commerciaux et des voyages entre le Canada et les États-Unis et à l'intérieur du Canada ces dernières années de même qu'à l'importance croissante du transport par camion.

Les forces dynamiques historiques dans le secteur des communications n'étaient pas aussi marquées que dans les secteurs des banques et des transports, l'effectif des communications passant de 213 500 en 1990 à 191 200 en 1997, mais atteignant une hausse historique en 2001 avec 215 300 salariés. L'effectif dans ce secteur a légèrement diminué en 2002 pour s'établir à 212 300. La force de ce secteur est attribuable à l'amélioration de la technologie et aux activités de convergence.

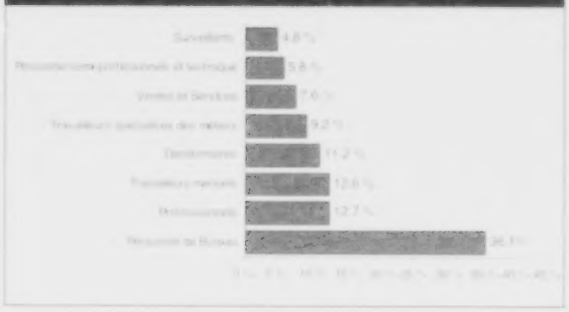
Variations régionales

Les quatre provinces les plus peuplées du Canada (Ontario, Québec, Colombie-Britannique et Alberta) constituaient 87 % de l'effectif visé par la Loi en 2002. L'Ontario se taillait la part du lion avec 46 % de l'effectif, suivi par le Québec avec 18,6 %, la Colombie-Britannique avec 12,2 %, et l'Alberta avec 10,2 %. En comparaison avec l'année précédente, les parts d'effectif de l'Ontario et de l'Alberta sont demeurées presque inchangées, alors que le Québec a connu une augmentation et la Colombie-Britannique une diminution.

Les 9 régions restantes se partagent 13 % de l'effectif visé par la Loi. Les trois territoires du Nord détenaient ensemble un effectif visé par la Loi de 1 143 salariés, soit près de 0,2 % de l'effectif total.

Profil d'emploi

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES EN 2002



Plus d'un tiers des salariés visés par la Loi se retrouvaient dans les emplois administratifs et de bureau en 2002. Ensemble, le personnel de bureau, et le personnel administratif et de bureau senior représentaient 36,1 % de l'effectif, soit une baisse de 1,4 % par rapport à 2001. Par contre, un plus grand pourcentage de salariés occupaient des emplois professionnels par rapport à l'année précédente. En 2002, les emplois professionnels, semi-professionnels et techniques représentaient 18,5 % de l'effectif, par rapport à 18,2 % un an plus tôt.

Les gestionnaires (supérieurs, intermédiaires et autres) constituaient le troisième groupe en importance avec 11,2 % de l'effectif visé par la Loi en 2002, une légère [illegible]sse par rapport aux 11,1 % de l'année précédente. Le pourcentage de travailleurs spécialisés des métiers et demeure inchangé cette année avec 9,2 %.

La concentration de salariés dans certains postes a varié en 2002 suivant les secteurs. Par exemple 76,8 % des salariés du secteur bancaire occupaient des emplois de bureau et des emplois professionnels par rapport à 63,8 % dans les communications, 45,4 % dans les « autres secteurs », et seulement 23,3 % dans le secteur des transports. Par rapport à l'année précédente, cette concentration était plus faible dans les trois des secteurs industriels principaux. En 2001, la concentration était de 77 % dans le secteur bancaire, 65 % dans les communications, 45,4 % dans les « autres secteurs », et 23,5 % dans les transports.

En revanche, 48 % des salariés du secteur des transports appartenaient à des catégories d'emploi spécialisé ou semi-spécialisé par rapport à seulement 0,2 % des salariés du secteur bancaire. On constate également en 2002 une différence dans la part des postes de gestion parmi les différents secteurs. Ainsi, les deux catégories (gestionnaires et surveillants) constituaient 18,1 % de tous les salariés dans le secteur bancaire, mais seulement 5,5 % dans celui des transports, 10,5 % dans les communications et 8,7 % dans les « autres secteurs ».

Recrutement

Il y a eu 83 700 nouveaux recrutements chez les employeurs du secteur privé visés par la Loi en 2002, par rapport à 108 300 en 2001 et 102 600 en 2000. La diminution de 24 600 en un an a réduit la proportion de recrutements dans l'effectif visé par la Loi à 13,1 % en 2002 par rapport à 17,2 % en 2001. Toutefois, si l'on exclut les résultats de 2001 et 2000, le chiffre de 83 700 pour 2002 était le chiffre le plus élevé depuis 1989.

Les années 2000 et 2001 ont connu des taux exceptionnellement élevés de recrutement à cause de fusions et d'acquisitions, où les employeurs considéraient les effectifs fusionnés comme de nouveaux salariés. Certains recrutements sont attribuables à des transferts de salariés venant d'entreprises dont l'actif a été acquis par une société visée par la Loi. Par exemple, Air Canada enregistrait 11 500 recrutements en 2001 mais seulement 977 en 2002. Si les difficultés financières des trois dernières années pouvaient expliquer le faible taux de recrutement, la baisse de 2002 s'expliquait en grande partie par le fait qu'Air Canada avait intégré en 2001 l'effectif de Canadian Airlines de plus de 10 000 salariés et que ce mouvement était reflété dans les chiffres de recrutement pour 2001.

En 2002, le secteur des transports venait en tête du recrutement avec 36,8 % du taux de recrutement total par les employeurs visés par la

Loi, suivi ensuite du secteur des communications avec 32,2 %, du secteur bancaire avec 25,6 %, et des « autres secteurs » avec 4,6 %.

Tous les secteurs ont connu une diminution de la proportion de recrutement dans l'effectif en 2002. Dans le secteur bancaire, cette proportion a chuté de 14,8 % en 2001 à 10,9 % en 2002, celui des transports de 23,2 % à 16,7 %, et dans les communications, la proportion est passée de 15,4 % à 12,9 %. Elle a également diminué de 10,6 % à 8 % dans les « autres secteurs ». L'année 2002 a connu une forte baisse du recrutement total par secteur, surtout dans le secteur des transports où le nombre de recrutements est passé de 41 500 en 2001 à 30 800; dans le secteur bancaire, il est passé de 28 900 à 21 400, dans les communications de 33 100 à 27 400, et de 4 800 à 3 800 dans les « autres secteurs ».

Le chapitre dédié au climat des affaires montre le lien entre ces baisses et la situation dans chaque secteur industriel. Ainsi, les consolidations, fusions et acquisitions et la situation difficile des hautes technologies et des industries de la technologie de l'information ont entraîné une diminution du taux de recrutement dans le secteur des communications en 2002 par rapport à 2001. Les employeurs du secteur des transports ont engagé 10 700 personnes de moins en 2002 qu'en 2001, et ceux du secteur bancaire, 7 500 de moins.

Environ 66,4 % des nouveaux salariés ayant rejoint l'effectif visé par la Loi en 2002 travaillaient à temps plein, 33,6 % à temps partiel et 3,8 % étaient des salariés temporaires. Ceci diffère quelque peu de l'année précédente où 67,6 % des recrutements concernaient des postes à temps plein, 31,6 %, des postes à temps partiel et seulement 0,8 %, des postes temporaires.

Cessations d'emploi

Le nombre de cessations de fonctions a diminué de 4,1 % passant de 91 300 en 2001 à 87 500 en 2002 (c.-à-d. de 14,4 % de l'effectif en 2001 à 13,7 % en 2002). Le taux de 2002 s'alignait à celui de 2000 et 2001, mais était beaucoup plus élevé que ceux des années 90. Le nombre de cessations d'emploi était supérieur au nombre de recrutements en 2002. Donc, l'impact net des recrutements et cessations d'emploi était négatif pour la première fois depuis 1997. Le taux de cessations d'emploi avait dépassé le taux de recrutement chaque année entre 1990 et 1997, mais le taux de recrutement avait dépassé celui des cessations d'emploi chaque année entre 1998 et 2001. Au total, pour 2002, on compte 3 800 cessations d'emploi de plus que de recrutements dans l'effectif visé par la Loi.

Le secteur des communications représentait 35,7 % de toutes les cessations d'emploi, suivi des transports avec 31,2 %, 26 % pour le secteur bancaire et 7,1 % pour les « autres secteurs ». Par rapport à l'année dernière, la proportion des cessations d'emploi pour l'effectif de chaque secteur a : augmenté dans les communications de 12,7 % à 14,7 %; diminué dans le secteur bancaire de 12,9 % à 11,5 %; diminué dans les transports, de 16,7 % à 14,9 %; chuté de façon très marquée dans les « autres secteurs » de 22,2 % à 12,8 %.

Le secteur des transports est le seul secteur industriel où le taux de recrutement a dépassé celui des cessations d'emploi en 2002. Le nombre de recrutements dépassait de 3 500 celui des cessations d'emploi. Le secteur des communications a connu 3 800 cessations d'emploi de plus que de recrutements, et le secteur bancaire, 1 300, alors que les « autres secteurs » comptaient 2 300 cessations d'emploi de plus que de recrutements.

Promotions

Il y a eu 42 100 promotions accordées par les employeurs dans l'effectif visé par la Loi en 2002, soit 8 900 de moins qu'en 2001, et le taux le plus bas depuis 1993. Dans la proportion de l'effectif visé par la Loi, le taux de promotion a chuté de 8 % en 2001 pour s'établir à 6,6 % en 2002.

Le secteur bancaire reste celui qui offre la plus haute proportion de promotions comparativement aux autres secteurs cette année. Il constituait 53 % de toutes les promotions dans l'effectif visé par la Loi, suivi des communications avec 23,6 %, des transports avec 15,8 %, et des « autres secteurs » avec 7,4 %. Dans la proportion de l'effectif, la part de salariés promus est tombée de 14,1 % en 2001 à 11,3 % dans le secteur bancaire, de 4,6 % à 3,6 % dans les transports, de 5,2 % à 4,7 % dans les communications, et de 8,7 % à 6,5 % dans les « autres secteurs ».

Salaires

Le salaire moyen de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 2 211 $, soit 4,2 %, pour s'établir à 55 414 $ en 2002. Depuis 1997, il s'est accru globalement de 18,7 %. En 2002, 58,5 % de l'effectif visé par la Loi gagnait moins de 50 000 $ contre 61,6 % l'année précédente. Au bas de l'échelle salariale, 11,1 % gagnait moins de 30 000 $ en 2002, comparativement à 12,3 % l'année précédente. La proportion de salariés gagnant 50 000 $ et plus a augmenté en 2002 à 41,5 % contre 38,4 % en 2001. Près de la moitié de l'effectif (47,4 %) gagnait un salaire se situant au milieu de l'échelle, soit entre 30 000 $ et 49 999 $ comparativement à 49,3 % en 2001.

5.2 Les femmes

- *La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a chuté en 2002, mais est demeurée à un niveau acceptable.*
- *Beaucoup moins de femmes ont été embauchées cette année mais il y a eu moins de cessations de fonctions.*
- *La part des promotions accordées aux femmes a augmenté cette année; elles ont continué à bénéficier de la majorité des promotions offertes.*
- *Les femmes gagnent 78,1 % du salaire moyen des hommes, qui était de 0,5 % moins élevé que le taux observé l'année passée.*
- *Les femmes avaient le plus haut taux de représentation dans le domaine bancaire avec 71,1 %, suivi du domaine des communications avec 41,2 %.*
- *Les femmes sont encore très fortement concentrées dans les postes de travail de bureau, mais elles ont réalisé des progrès dans les postes de gestion et dans les emplois professionnels, où elles représentaient 36,0 % de tous les employés.*

Représentation

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)

La représentation des femmes du secteur privé de compétence fédérale dans l'effectif visé par la Loi a légèrement diminuée, passant de 44,8 % en 2001 à 44,4 %. La représentation des femmes de cette année se compare avantageusement à celle de 1987 (40,9 %) et compte pour presque 93,9 % de leur disponibilité sur le marché du travail (47,3 %), tel qu'estimé par le recensement du Canada en 2001. On comptait 280 000 femmes dans l'effectif visé par la Loi en 2002, ce qui équivaut à presque 5 000 femmes de moins qu'en 2001.

En termes de distribution, 47,4 % de toutes les femmes du secteur privé de compétence fédérale dans l'effectif visé par la Loi en 2002 travaillaient dans le domaine bancaire, suivi de 31,3 % en communications, 15,6 % dans les transports et seulement 4,7 % dans les autres secteurs. Les taux de l'année précédente s'établissaient à 48,8 % dans le secteur bancaire, 31,2 % dans les communications, 15,5 % dans les transports et 4,4 % dans les autres secteurs. Donc, seul le domaine bancaire a connu une baisse importante quant à sa part d'employés féminins en 2002.

La représentation des femmes en 2002 a augmenté de 0,6 % dans le secteur des transports, passant à 25,4 %, et a baissé de 0,5 % dans les autres secteurs, passant à 27,5 %. Le secteur bancaire est demeuré pratiquement inchangé avec 71,1 %, et il en est de même pour les communications avec 41,2 %.

En 2002, presque neuf femmes sur dix dans l'effectif visé par la Loi travaillaient dans l'une des quatre provinces les plus peuplées, à savoir l'Ontario (46,9 %), le Québec (18,7 %), la Colombie-Britannique (11,9 %) et l'Alberta (9,9 %). Parmi ces provinces cette année, seul le Québec a augmenté sa part de femmes dans l'effectif visé par la Loi, alors que dans les trois autres provinces, cette part a diminué.

La représentation des femmes a augmenté au Québec de 44,9 % à 45,1 %, mais a diminué en Colombie-Britannique (de 44,3 % à 43,8 %), en Ontario (de 46,2 % à 45,8 %) et en Alberta (de 44,9 % à 43,6 %).

Parmi les dix provinces, le Nouveau-Brunswick affiche encore le plus haut taux de représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi, avec 52,0 % en 2002, tandis que le Manitoba et la Saskatchewan continuent d'être les plus bas avec 37,2 % et 41,9 % respectivement. Quant aux territoires, les Territoires-du-Nord-Ouest affichent la plus faible représentation des femmes au Canada (avec 30,9 %) et le Yukon a le plus haut taux avec 58,6 %.

Comme par les années passées, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi en 2002 était fortement concentrée dans les quatre postes de travail de bureau et de ventes. Presque deux tiers de toutes les employées féminines occupaient ces postes, avec 47,0 % pour les employés de bureau, 9,6 % pour le personnel administratif et de bureau senior et enfin, 7,2 % pour le personnel intermédiaire et spécialisé de la vente et des services. Cependant, le taux de concentration pour toutes les femmes a légèrement diminué, passant de 65,9 % en 2001 à 63,8 % en 2002, et a augmenté pour ce qui est des postes de gestion et professionnels, passant de 24,4 % en 2001 à 25,5 % de toutes les femmes en 2002. De plus, la part des femmes occupant des postes de gestion en pourcentage de toutes les femmes de la population active a augmenté de 10,0 % à 10,4 % en 2002.

La représentation des femmes a augmenté dans onze catégories de professions en 2002 et a chuté dans trois. De façon plus remarquable, la représentation des femmes a continué de diminuer dans les autres secteurs manuels (de 8,9 % à 7,3 %) ainsi que dans le personnel spécialisé dans les ventes et les services (de 45,8 % à 37,7 %), tout comme les adjoints administratifs et les employés de bureau seniors (de 81,0 % à 80,1 %). En revanche, la représentation des femmes a connu sa plus forte hausse parmi le personnel de la vente et des services (de 24,2 % à 28,5 %) et les employés de bureau (de 66,6 % à 67,7 %). La plus forte représentation des femmes en 2002 se trouve toujours dans les postes administratifs et le personnel de bureau senior (80,1 %), le personnel de bureau (67,7 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (66,1 %).

Dans le secteur bancaire, la représentation globale des femmes en 2002 était stable à 71,0 % comparativement à l'année passée. La représentation des femmes dans ce secteur a augmenté dans douze catégories professionnelles et a diminué dans deux. De façon plus remarquable, elle a augmenté dans les deux professions de gestion et les postes professionnels, mais elle a chuté dans le personnel administratif et de bureau. La représentation des femmes dans le secteur bancaire a augmenté en ce qui a trait aux postes de cadres supérieurs (de 25,4 % à 26,4 %), aux postes de cadres intermédiaires et dans les autres groupes de gestion (de 49,5 % à 51,0 %) ainsi que dans le groupe des professionnels (de 53,0 % à 53,7 %), et des semi-professionnels (de 56,4 % à 57,7 %). Les femmes étaient aussi en majorité dans plusieurs autres postes du secteur bancaire en 2002, notamment parmi les employés de

bureau (84,7 %), le personnel administratif et le personnel de bureau senior (79,0 %), et les superviseurs (83,6 %).

Dans les transports, la représentation des femmes est passée de 24,8 % en 2001 à 25,3 % en 2002. L'augmentation s'est produite dans neuf catégories professionnelles, notamment auprès des cadres intermédiaires et autres postes de gestion (augmentation de 22,2 % à 22,9 %), auprès des professionnels (de 32,2 % à 33,9 %) et auprès du personnel dans les ventes et le service (de 32,7 % à 43,3 %). Les femmes comptent pour 68,8 % du personnel intermédiaire dans les ventes et les services dans ce secteur et pour 60,8 % du personnel de bureau.

Dans les communications, la représentation des femmes est demeurée pratiquement inchangée avec 41,2 %. Elle a légèrement augmenté dans douze catégories professionnels et a diminué dans les deux autres. L'augmentation dans le domaine des communications était particulièrement remarquable parmi les superviseurs (de 48,3 % à 51,4 %) et auprès des adjoints administratifs et des employés de bureau seniors (de 82,3 % à 83,7 %), alors que la diminution était notable auprès du personnel spécialisé dans les ventes et le service (de 57,7 % à 53,0 %), et auprès du personnel intermédiaire dans les ventes et les services (de 58,8 % à 57,6 %). Les femmes comptaient pour 20,6 % des cadres supérieurs du secteur des communications et pour 43,5 % des cadres intermédiaires et autres postes de gestion.

La représentation des femmes a chuté dans les autres secteurs, passant de 28,5 % à 27,5 %, et la diminution s'est produite dans huit des quatorze catégories professionnelles, plus particulièrement auprès des cadres supérieurs, dans les deux catégories des professionnels de la vente et dans le groupe des travailleurs manuels. La représentation des femmes a augmenté de façon significative parmi les superviseurs et le personnel de bureau ainsi que parmi les travailleurs manuels semi-spécialisés. La représentation des femmes était la plus importante auprès des deux groupes de travail de bureau (81,2 % et 78,8 %).

Indice de représentativité

Bien que la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi ait atteint 93,9 % de leur disponibilité sur le marché du travail (44,4 % de 47,3 %), elles demeurent sérieusement sous-représentées dans six catégories professionnelles, où leur représentation se situait à 60,0 % de leur disponibilité, notamment parmi le personnel semi-professionnel et technique, les superviseurs des métiers, les travailleurs manuel semi-spécialisés ainsi que les autres employés de la vente et des services.

FEMMES: INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES PROFESSIONS SOUS REPRÉSENTÉES COMPARÉ À LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2002

CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Embauche

Les femmes comptaient pour une plus petite part des embauches dans l'effectif visé par la Loi en 2002, comparativement à l'année précédente: le pourcentage est passé de 41,6 % en 2001 à 39,1 % en 2002, mais correspondait à celui des cinq années précédentes.

La diminution du taux d'embauche des femmes s'est reflétée dans dix catégories professionnelles, notamment parmi les cadres intermédiaires et autres gestionnaires (de 37,7 % à 33,7 %), le personnel administratif et de bureau senior (de 66,0 % à 62,6 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (de 67,4 % à 61,9 %). La part des embauches a augmenté

dans quatre catéories professionnelles, notamment parmi les cadres supérieurs (de 18,1 % à 19,2 %) ainsi que parmi le personnel semi-professionnel et technique (de 20,5 % à 27,4 %).

Cessations d'emploi

Pour l'année sur laquelle porte le rapport, 1 650 femmes de moins qu'en 2001 ont cessé de travailler pour les employeurs visés par la Loi. Avec 40,1 %, la part des femmes dans l'ensemble de toutes les cessations d'emploi était légèrement inférieure à la part de 40,2 % observée l'année précédente. La part des femmes dans l'ensemble de toutes les cessations d'emploi se situe historiquement dans la fourchette de 39,0 % à 42,0 %. Pour 2002, le nombre de cessations d'emploi était plus élevé de 2 350 que le nombre de femmes ayant été embauchées. Par secteur, le nombre de femmes qui ont cessé de travailler a diminué dans le secteur bancaire, mais a augmenté dans les trois autres secteurs. En pourcentage, elles représentent 62,7 % de l'ensemble des cessations d'emploi dans le secteur bancaire en 2002, 41,6 % dans le secteur des communications, 30,0 % dans les autres secteurs et 25,4 % dans le secteur des transports. La part des femmes ayant cessé de travailler a augmenté dans huit catégorie professionnelles et a baissé dans six. De façon plus significative, plus de femmes ont cessé de travailler dans les deux catégories professionnelles du personnel de la vente et des services, mais moins de femmes ont cessé de travailler dans la catégorie professionnelle des cadres intermédiaires et autres postes de gestion et dans la catégorie des travailleurs manuels.

Promotions

Les femmes se sont vu offrir 53,5 % de toutes les promotions dans l'effectif visé par la Loi en 2002, ce qui est légèrement plus élevé que le pourcentage enregistré en 2001, soit 53,2 %. Cependant, ce nombre provenait d'un plus petit nombre total de promotions, c'est-à-dire 42 100 en 2002 contre 51 000 en 2001. Les femmes ont donc obtenu seulement 22 500 promotions en 2002 contre 27 100 en 2001.

La part de 53,5 % en 2002 était la plus basse observée depuis 1987 et elle était inférieure au pourcentage record observé en 1990, soit 59,7 %. Toutefois, cette part était quand même supérieure à la représentation des femmes dans l'effectif et supérieure à la part des hommes ayant obtenu une promotion en 2002, qui était de 46,5 %. Presque 67,3 % des promotions du secteur bancaire ont été accordées à des femmes en 2002, contre 28,9 % dans les transports, 47,3 % dans les communications et 28,2 % dans les autres secteurs. Traditionnellement, les femmes bénéficiaient en moyenne de 72,0 % des promotions dans le secteur bancaire.

Salaires

SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2002

Banques	64,0 %
Transports	74,1 %
Communications	86,5 %
Autres secteurs	78,5 %
Tous les secteurs	**78,1 %**

L'écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein a continué de s'agrandir en 2002 et l'inégalité importante entre les hommes et les femmes des niveaux de salaire supérieurs et inférieurs s'est maintenu.

Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein dans l'effectif visé par la Loi s'établissait à 47 481 $ en 2002, comparativement au salaire moyen des hommes qui s'établissait, quant à lui, à 60 806 $. L'écart entre les sexes s'est élargi en 2002, passant à 21,9 %, comparativement à 21,4 % en 2001 (par exemple, en moyenne, pour un dollar gagné par un homme, une femme gagnait 0,78 $).

Le salaire moyen des femmes a augmenté dans les quatre principaux secteurs industriels visés par la Loi, et l'augmentation la plus importante a

été dans les autres secteurs (+ 3 350 $). L'écart salarial a diminué seulement dans le secteur bancaire en 2002, mais il a augmenté dans les trois autres principaux secteurs industriels. Cependant, il est resté le plus élevé dans les banques, où les femmes n'ont gagné que 64,1 % du salaire des hommes, alors que le secteur des communications présente l'écart le plus faible (les femmes y gagnent 86,5 % du salaire des hommes).

Les femmes travaillant dans les autres secteurs continuent de bénéficier des plus hauts salaires moyens dans l'effectif visé par la Loi (avec 54 400 $), mais la moyenne est de seulement 42 600 $ dans les transports.

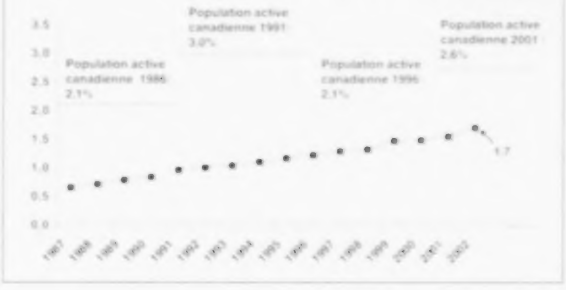
Environ 15,9 % des femmes travaillant à temps plein gagnaient moins de 30 000 $ en 2002, comparativement à seulement 7,9 % des hommes travaillant à temps plein. Dans les échelles salariales plus élevées (50 000 et plus), seulement 27,8 % des femmes font partie de cette catégorie comparativement à 50,8 % des hommes. En d'autres mots, il y avait vingt femmes pour dix hommes dans la catégorie des salaires peu élevés, alors que ce rapport est de cinq femmes pour dix hommes dans la catégorie des salaires élevés. Dans la catégorie des salaires moyens (30 000 à 49 999 $), on compte 41,4 % d'hommes contre 56,3 % de femmes.

5.3 Les Autochtones

- *En 2002, la représentation des Autochtones est passée à 1,7 %, une augmentation de 0,1 % qui est la plus forte croissance depuis 1987.*
- *La représentation a augmenté dans le secteur des transports mais a diminué dans les autres secteurs. Elle est demeurée inchangée dans les secteurs bancaire et des communications.*
- *Presque 80,0 % de tous les salariés autochtones visés par la Loi travaillaient dans quatre provinces, et la majorité étaient concentrés dans trois catégories professionnelles.*
- *Le recrutement d'Autochtones a augmenté cette année, tout comme le nombre de cessations de fonctions. Cependant, l'effet net était négatif puisque les départs ont dépassé les embauches.*
- *Les Autochtones se sont vus accorder davantage de promotions cette année.*
- *Cette année, l'écart salarial moyen entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes et entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est rétréci pour la première fois depuis 1996.*

Représentation

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



Le taux de représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi est passé de 1,6 % à 1,7 en 2002, soit le plus haut niveau atteint depuis 1987, alors que le niveau était inférieur à 0,7 %. Cependant, les renseignements fournis par le recensement de 2001 démontraient que l'écart de représentation des Autochtones de 2002 par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail n'avait jamais été aussi grand depuis 1996. Le taux de 1,7 % atteint en 2002 était loin du taux de disponibilité des Autochtones dans l'effectif canadien de 2,6 % observé lors du recensement du Canada de 2001.

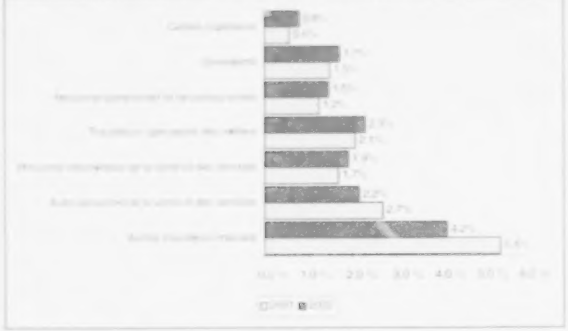
On comptait 10 500 salariés autochtones dans l'effectif visé par la Loi en 2002, dont 2 100 (ou 20,0 %) travaillaient dans le secteur bancaire, 4 100 (39,0 %) dans les transports, 3 050 (29,0 %) dans les communications et 1 200 (11,7 %) dans les autres secteurs.

En 2002, la représentation des Autochtones a augmenté dans le secteur des transports, passant de 2,1 % à 2,3 %, mais elle a diminué dans les autres secteurs (de 2,7 % à 2,6 %). Elle est demeurée inchangée à 1,1 % dans le secteur bancaire et à 1,4 % dans les communications. Depuis 1996, l'augmentation de la représentation des Autochtones a été la plus notable dans les transports (de 1,2 % à 2,3 %).

mais elle a également augmenté dans le secteur des communications (de 1,1 % à 1,4 %) et dans les autres secteurs (de 2,0 % à 2,7 %). Toutefois, la représentation des Autochtones dans le secteur bancaire n'a pas progressé depuis les sept dernières années puisqu'elle est restée à 1,1 % depuis 1996.

Presque huit Autochtones sur dix dans l'effectif visé par la Loi étaient concentrés en 2002 dans quatre provinces : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta. Le nombres de salariés autochtones dépassait le millier dans chacune de ces quatre provinces. Avec 1,1 %, leur représentation était de 0,1 % plus élevée en Ontario. Elle a aussi augmenté de façon importante, passant de 4,5 % à 5,1 % au Manitoba, et de 1,7 % à 2,0 % en Colombie-Britannique, mais elle a diminué de 0,1 % en Alberta, s'établissant maintenant à 2,2 %.

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS CERTAINES PROFESSIONS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 2001 ET 2002



Le taux de représentation régionale des Autochtones en pourcentage de l'effectif visé par la Loi en 2002 était plus élevé que leur représentation nationale dans toutes les provinces de l'Ouest et les territoires ainsi qu'à Terre-Neuve. Les salariés autochtones comptaient pour 17,0 % de l'effectif visé par la Loi dans les Territoires du Nord-Ouest, pour 6,2 % au Yukon, pour 5,5 % en Saskatchewan, pour 5,1 % au Manitoba et pour 3,4 % à Terre-Neuve. Par contre, les provinces de l'Est et du centre du Canada (à l'exception de Terre-Neuve) avaient une représentation des Autochtones moins élevée que le niveau nationale variant de 0,5 % à l'Île-du-Prince-Édouard à 1,2 % en Ontario. Quant au Québec, ils représentaient seulement 0,8 % de l'effectif.

Plus de six salariés autochtones sur dix dans l'effectif visé par la Loi étaient concentrés dans trois catégories professionnelles en 2002, c'est-à-dire le personnel de bureau, les travailleurs des métiers spécialisés ainsi que les travailleurs manuels semi-spécialisés. La répartition des salariés autochtones dans les 14 catégories professionnelles a légèrement changé : huit catégories professionnelles présentaient une augmentation, notamment les cadres intermédiaires et autres gestionnaires (de 5,4 % à 5,9 %) et les travailleurs manuels semi-spécialisés (de 17,2 % à 18,8 %). Les six autres catégories professionnelles présentaient une diminution, notamment le personnel administratif et de bureau senior (de 5,5 % à 4,7 %) et le personnel de bureau (de 30,0 % à 29,0 %). Plus d'un tiers de tous les salariés autochtones occupaient des postes de travail de bureau en 2002.

Le taux de représentation en pourcentage de l'effectif des salariés autochtones a augmenté dans douze catégories professionnelles et a diminué dans les deux autres. L'augmentation la plus importante est celle des cadres supérieurs (de 0,6 % à 0,8 %) et des surveillants (de 1,5 % à 1,7 %), alors que la diminution s'est produite auprès du personnel de la vente et des services (de 2,7 % à 2,2 %) et des autres travailleurs manuels (de 5,4 % à 4,2 %). La représentation était supérieure à la moyenne globale de 1,7 % dans six catégories professionnelles, notamment chez les autres travailleurs manuels avec 4,2 %, les travailleurs manuels semi-spécialisés avec 2,2 %, et les surveillants (de travailleurs spécialisés des métiers) avec 2,4 %. La plus faible représentation a été observée parmi les cadres supérieurs avec 0,8 %.

Indice de représentativité

AUTOCHTONES : INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES PROFESSIONS SOUS-REPRÉSENTÉES POUR LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2002

L'indice de représentativité mesure le pourcentage de la représentation d'un groupe désigné de l'effectif visé par la Loi, par rapport à sa disponibilité dans l'effectif canadien. La représentation des Autochtones dans l'effectif a presque atteint 65,4 % de leur disponibilité sur le marché du travail en 2002 (1,7 % vs 2,6 %). Toutefois, ils demeurent sous-représentés de façon importante dans dix catégories professionnelles (moins de 80 % de la disponibilité) et sérieusement sous-représentés dans une catégorie professionnelle, c'est-à-dire les cadres supérieurs, avec 32,0 % de leur disponibilité sur le marché du travail.

Recrutement

Le nombre d'Autochtones recrutés était plus important dans l'effectif visé par la Loi (1,9 % en 2002, comparativement à 1,7 % pour l'année précédente). Le nombre pour 2002 était le plus élevé depuis 1987. Le nombre d'Autochtones recrutés dans l'effectif visé par la Loi était de presque 1 600 cette année. Le nombre d'Autochtones recrutés était supérieur à 1 000 pour sept des seize années ayant fait l'objet d'un rapport (soit entre 1989 et 1990 et entre 1998 et 2002).

Le taux d'embauche des salariés autochtones a été inégal dans les quatre secteurs industriels, le secteur des transports affichant 54,8 % des recrutements, suivi du secteur des communications avec 26,4 %, du secteur bancaire avec 12,1 % et enfin des autres secteurs avec 6,7 %. La part des Autochtones recrutés par le secteur industriel en 2002 était plus élevé dans le secteur des transports et les autres secteurs (avec 2,8 % chacun), suivi par les communications (avec 1,5 %). Or, de tous les nouveaux postes offerts dans le secteur bancaire, seulement 0,9 % ont été accordés à des Autochtones en 2002.

Le pourcentage d'Autochtones recrutés dans l'effectif visé par la Loi en 2002 a augmenté dans neuf catégories professionnelles, notamment dans la catégorie des semi-professionnels et des techniciens (de 1,3 % à 2,0 %), celui du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 1,7 % à 3,3 %) et le groupe des autres travailleurs manuels (de 4,3 % à 5,3). Une diminution a été observée dans cinq catégories professionnelles, notamment chez les cadres supérieurs (aucun Autochtone recruté pour cette profession en 2002) et les surveillants (de 1,4 % à 0,5 %).

Cessations d'emploi

Plus de 1 650 salariés autochtones ont perdu leur emploi en 2002. Il s'agit de la septième année consécutive où plus de mille Autochtones perdent leur emploi. Par rapport à toutes les cessations d'emploi, davantage de salariés autochtones ont perdu leur emploi en 2002 comparativement à 2001 (1,9 % contre 1,7 %). Par secteur, leur part de l'ensemble des cessations d'emploi d'Autochtones a diminué dans le secteur bancaire (passant de 1,2 % à 1,1 %) mais elle a augmenté dans les autres secteurs (passant de 2,2 % à 2,5 %), dans le secteur des communications (de 1,4 % à 1,6 %) et dans le secteur des transports (de 2,1 % à 2,8 %). En 2002, le nombre d'Autochtones ayant perdu leur emploi était supérieur de

presque 100 au nombre d'Autochtones embauchés dans l'effectif visé par la Loi. Ces chiffres annulent le résultat positif net de 2000 et 2001, mais correspondent avec la tendance négative enregistrée entre 1995 et 1999, lorsque le nombre de cessations d'emploi était supérieur au nombre d'embauches.

Promotions

La part des promotions obtenues par des salariés autochtones a augmenté, passant de 1,6 % à 1,7 % en 2002. La part était supérieure au taux de 1,2 % à 1,6 % observé entre 1995 et 2001. Plus de 39,0 % des promotions accordées aux Autochtones provenaient du secteur bancaire, suivi de 22,4 % dans le secteur des communications, 21,4 % dans les transports et 16,9 % dans les autres secteurs.

La part des promotions accordées à ce groupe désigné a augmenté dans les quatre principaux secteurs industriels, notamment dans les autres secteurs (de 2,3 % à 3,9 %) et le secteur des communications (de 1,5 % à 1,6 %). Une augmentation de la part de promotions accordées aux salariés autochtones a été observée dans neuf catégories professionnelles, notamment chez les cadres intermédiaires et autres (de 0,8 % à 1,1 %), les travailleurs spécialisés des métiers (de 4,2 % à 5,9 %), et les travailleurs manuels semi-spécialisés (de 3,8 % à 5,5 %). Cette part a cependant diminué dans cinq catégories professionnelles, notamment chez les autres travailleurs manuels (de 4,7 % à 2,9 %) et auprès du personnel spécialisé dans la vente et les services (de 2,1 % à 1,4 %).

Salaires

En 2002, l'écart salarial entre les femmes autochtones et les autres femmes a diminué pour la première fois depuis 1996, de même qu'entre les hommes autochtones et les autres hommes. Néanmoins, l'inégalité salariale persiste pour les classes de rémunération supérieures et inférieures.

Le salaire moyen des femmes autochtones travaillant à temps plein dans l'effectif visé par la Loi était de 41 429 $ en 2002 contre les 47 481 $ gagnés par les autres femmes. L'écart salarial a été réduit cette année, puisque les femmes autochtones gagnent 87,3 % du salaire moyen gagné par les autres femmes. Du côté des hommes autochtones, l'écart a aussi été réduit, puisqu'ils gagnent 85,4 % du salaire gagné par les autres hommes en 2002 (soit 51 941 $ contre 60 806 $).

Près de 22,6 % des femmes autochtones travaillant à temps plein dans l'effectif visé par la Loi gagnaient moins de 30 000 $ en 2002, comparativement à 15,9 % de l'ensemble des femmes. Seulement 11,5 % des hommes autochtones gagnaient aussi peu, comparativement à 7,9 % de l'ensemble des hommes.

Au niveau salarial supérieur, 17,4 % des femmes autochtones gagnaient plus de 50 000 $ comparativement à 27,8 % de l'ensemble des femmes. Plus de 40,1 % des hommes autochtones gagnaient 50 000 $ et plus. Il recevaient donc plus que les femmes autochtones et l'ensemble des femmes, mais moins que l'ensemble des hommes dont 50,8 % gagnaient un tel salaire en 2002. Dans la population active visée par la Loi, quatre hommes pour deux femmes recevaient un salaire élevé et dans la main-d'oeuvre autochtone, la proportion s'établissait à cinq hommes pour deux femmes. Les femmes autochtones sont donc doublement pénalisées.

POURCENTAGE DES FEMMES ET DES HOMMES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000$ OU PLUS, 2000 À 2002

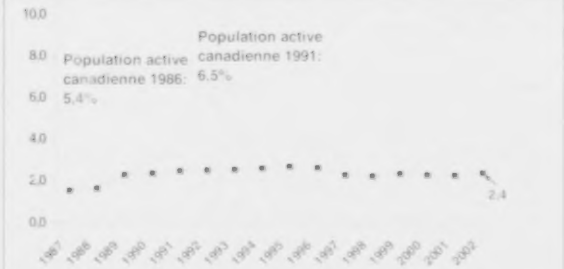
	2000 (%)	Variation (points de %)	2001 (%)	Variation (points de %)	2002 (%)
Hommes autochtones	34,0	1,3	35,4	4,7	40,1
L'ensemble des hommes	44,7	2,7	47,4	3,4	50,8
Femmes autochtones	12,9	2,4	15,3	2,1	17,4
L'ensemble des femmes	22,7	2,7	25,2	2,6	27,8

5.4 Les personnes handicapées

- *Le taux de représentation des personnes handicapées s'est légèrement amélioré cette année, cependant, le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif depuis 1996 est inquiétant.*
- *La part de recrutements et de cessations d'emploi de ce groupe était plus basse en 2002, mais la part des promotions était plus élevée.*
- *L'écart salarial a été réduit en 2002 entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes et entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes.*

Représentation

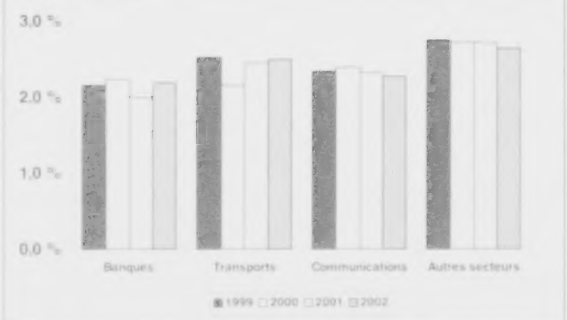
REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE EN POURCENTAGE



Avec 2,4 %, le taux de représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi en 2002 a augmenté pour la première fois en huit ans, mettant fin à la tendance à la baisse amorcée en 1995, lorsque le taux de représentation de ce groupe était à son plus haut avec 2,7 %. On comptait 14 800 salariés handicapés dans l'effectif visé par la Loi en 2002, soit 300 de plus que les statistiques de 2001 et 1 600 de moins que le record historique de 16 100 observé en 1995. Le taux de représentation de cette année fait assez mauvaise figure à côté du taux de disponibilité de ce groupe dans la population active canadienne, soit 6,5 %.

Le taux de représentation des salariés handicapés variait entre 2,2 % et 2,7 % dans les quatre secteurs industriels. Environ 32,8 % de ces salariés travaillaient en communications, suivi de 30,9 % dans les transports et de 27,7 % dans le secteur bancaire. Enfin, 8,6 % travaillaient dans les autres secteurs.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1999 À 2002



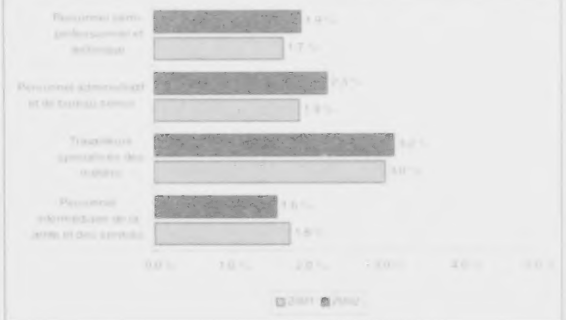
La part des personnes handicapées a augmenté seulement dans le secteur bancaire, mais est demeurée inchangée dans les trois autres principaux secteurs industriels en 2002. Elle a augmenté de 2,0 % à 2,2 % dans le secteur bancaire mais est demeurée inchangée à 2,5 % dans les transports, à 2,3 % dans les communications et à 2,7 % dans les autres secteurs.

Le secteur bancaire était, en 2002, le secteur où le taux de représentation de ce groupe désigné était au plus bas par rapport aux quatre principaux secteurs industriels. Avec 2,2 %, le taux de représentation est très différent du taux de 4,1 % observé en 1990. La baisse du nombre de salariés handicapés dans le secteur bancaire de 7 500 en 1990 à 4 100 en 2002 est aussi notable.

Presque 82,2 % de tous les salariés handicapés dans l'effectif visé par la Loi en 2002 travaillaient dans quatre provinces, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec. L'Ontario comptait 44,2 % de tous les salariés handicapés, suivi par la Colombie-Britannique avec 15,1 %, l'Alberta avec 13,1 % et le Québec avec 9,8 %. On dénombrait 6 400 salariés handicapés en Ontario, 2 150 en Colombie-Britannique, 1 900 en Alberta et 1 450 au Québec. Les provinces de l'Atlantique et les territoires du nord comptaient pour leur part 6,6 % de salariés handicapés dans l'effectif visé par la Loi, alors que le Manitoba en comptait 8,0 % et la Saskatchewan 3,2 %.

En termes de représentation des salariés handicapés dans l'effectif visé par la Loi, le Manitoba comptait la part la plus importante en 2002 avec 3,5 %, suivi par la Saskatchewan avec 3,4 %. Le Québec présentait le taux le plus bas de toutes les provinces avec 1,3 % et les Territoires du Nord-Ouest affichaient également le taux le plus bas des territoires avec 1,3 %.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 2001 ET 2002



Le taux de représentation des salariés handicapés a légèrement augmenté dans neuf catégories professionnelles en 2002, plus particulièrement parmi les semi-professionnels et les techniciens (de 1,7 % à 1,9 %) ainsi que parmi le personnel administratif et de bureau senior (de 1,9 % à 2,3 %). Elle a cependant baissé dans les cinq autres groupes, notamment auprès du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 1,8 % à 1,6 %) et l'autre personnel de la vente et des services (de 2,3 % à 2,2 %).

Indice de représentativité

PERSONNES HANDICAPÉES, INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DE PROFESSIONS SOUS-REPRÉSENTÉES POUR LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'indice de représentativité mesure le pourcentage de la représentation d'un groupe désigné, par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail de l'effectif canadien. Avec seulement 36,9 %, cet indice était très bas pour les personnes handicapées en 2002 (2,4 % divisé par 6,5 %). La sous-représentation de ce groupe est persistante dans les 14 catégories professionnelles et l'est encore davantage dans 12 professions (où le taux de représentation correspond à moins de 50,0 % de sa disponibilité).

Recrutement

Le nombre de personnes handicapées recrutées dans l'effectif visé par la Loi en 2002 est passé de 1,2 % à 1,0 %. La part de recrutements en 2002 suit une tendance à la baisse entamée en

1993 avec 1,7 %, et il s'agit du seul groupe dont la part de recrutements se situe beaucoup plus bas que le taux de représentation dans l'effectif (1,0 % contre 2,4 %). En outre, la part actuelle des recrutements de 1,0 % représente une fraction de la disponibilité de 6,5 % de ce groupe désigné dans l'effectif canadien. Seulement 800 personnes handicapées ont été recrutées dans l'effectif visé par la Loi en 2002, ce qui correspond au chiffre observé en 1988.

Le recrutement de personnes handicapées n'a pas changé avec 0,8 % dans le secteur bancaire en 2002, mais a diminué, passant de 1,7 % à 1,2 % dans les transports, de 0,9 % à 0,8 % dans les communications et de 1,2 % à 0,9 % dans les autres secteurs.

En 2002, comparativement à l'année précédente, le recrutement de personnes handicapées a augmenté dans seulement cinq catégories professionnelles et a diminué dans neuf, et l'impact total a été négatif car les baisses ont été supérieures aux augmentations et la part globale de recrutements a diminué à 1,0 %. Le recrutement de personnes handicapées a augmenté chez les cadres supérieurs de 0,7 % à 0,9 % ainsi qu'auprès du personnel spécialisé dans la vente et les services (de 0,2 % à 0,7 %), mais a baissé de façon importante chez les travailleurs spécialisés des métiers (de 2,3 % à 1,4 %) et auprès du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 2,0 % à 0,9 %).

Cessations d'emploi

Les personnes handicapées comptaient pour 2,0 % de toutes les cessations d'emploi en 2002, ce qui est plus élevé que le taux de 1,9 % observé en 2001. Cette part était inférieure au taux de représentation du groupe désigné dans l'effectif visé par la Loi et de beaucoup inférieur au sommet de cessations de fonctions (2,5 %) observé en 1995. Comparativement à la tendance à la baisse en ce qui a trait aux recrutements en 2002 (seulement 1,0 %), la dynamique de ce groupe ne présente pas d'amélioration. Le nombre de salariés handicapés ayant perdu leur emploi en 2002 était de 1 750, pareil à celui de 2001, contre un nombre total de personnes handicapées recrutées de seulement 800 en 2002.

Par secteur, le secteur bancaire comptait pour 23,9 % du nombre total de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi en 2002, le secteur des transports pour 29,8 %, le secteur des communications pour 37,2 % et les autres secteurs pour 9,1 %. La part des salariés handicapés ayant perdu leur emploi par rapport à toutes les cessations de fonctions dans chaque secteur était inférieure dans le secteur bancaire (de 1,9 % à 1,8 %) et les autres secteurs (de 3,4 % à 2,5 %) et elle était supérieure dans les transports (de 1,6 % à 1,9 %) et dans les communications (de 1,7 % à 2,1 %).

Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est alarmant. En 2002, le nombre de cessations d'emploi parmi les personnes handicapées était encore supérieur au nombre de recrutements. Il s'agit là d'une tendance, puisque le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi est passé de 16 100 en 1995 à 14 800 en 2002. Pendant la période allant de 1995 à 2000, les cessations d'emploi étaient supérieures aux recrutements chaque année et le nombre de salariés handicapés quittant l'effectif dépassait de 5 800 personnes le nombre de recrutements.

Les personnes handicapées constituaient le seul groupe désigné dans lequel le nombre de cessations d'emploi était supérieur à celui des recrutements au cours des sept dernières années. De plus, les personnes handicapées sont le seul groupe désigné visé par la Loi qui a fait l'expérience d'une baisse nette depuis les quinze dernières années, à l'exception de 1989.

Promotions

Avec 2,0 %, le pourcentage des promotions accordées aux salariés handicapés par rapport à toutes les promotions offertes par les employeurs visés par la Loi en 2002 était plus

élevé de 0,1 %, mais se situait sous leur représentation de 2,4 %. Il était également beaucoup plus bas que le taux record de 2,8 % observé en 1990. La part de promotions accordées aux personnes handicapées est à la baisse depuis 1990.

La part des promotions dans ce groupe désigné a augmenté dans les communications de 1,8 % à 1,9 % et dans les autres secteurs de 1,9 % à 2,2 %, mais est à la baisse dans les transports (de 2,2 % à 2,1 %). Elle est demeurée inchangée à 1,9 % dans le secteur bancaire. Ce dernier comptait pour 50,9 % de toutes les promotions accordées aux salariés handicapés dans l'effectif du secteur privé visé par la Loi, suivi par le secteur des communications avec 22,8 %, le secteur des transports avec 17,3 % et les autres secteurs avec 8,5 %.

Salaires

SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2002

	HOMMES HANDICAPÉS	FEMMES HANDICAPÉES
Banques	98,4	96,5
Transports	95,1	100,9
Communications	92,0	91,9
Autres secteurs	95,6	90,9
Tous les secteurs	**94,7**	**95,4**

L'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes a diminué en 2002, passant à 5,3 % (les hommes handicapés gagnaient 94,7 % du salaire de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein en 2002 comparativement à 94,3 % en 2001). L'écart a aussi été réduit entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes, passant à seulement 4,6 % (95,4 % en 2002 contre 94,9 % en 2001). Le salaire moyen des hommes handicapés était de 57 600 $ en 2002 et celui des femmes handicapées, de 45 300 $.

Le pourcentage des hommes handicapés dans l'effectif gagnant 50 000 $ et plus était inférieur à celui de l'ensemble des hommes (45,8 % contre 50,8 %). Seulement 22,4 % des femmes handicapées gagnaient 50 000 $ et plus, comparativement à 27,8 % pour l'ensemble des femmes. Dans la tranche de rémunération inférieure, les différences étaient moins marquées puisque seulement 6,8 % des hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 $ en moyenne comparativement à 7,9 % des autres hommes, alors que 16,2 % des femmes handicapées gagnaient moins de 30 000 $ en 2002, comparativement à 15,9 % pour l'ensemble des femmes.

Pour le test du double obstacle, on comptait quatre femmes pour deux hommes dans la tranche de rémunération inférieure, mais seulement une femme contre deux hommes dans la tranche de rémunération supérieure. Par contre, on comptait cinq femmes handicapées pour deux hommes handicapés dans la tranche de rémunération inférieure, mais seulement une femme handicapée contre deux hommes handicapés dans celle des salaires supérieurs. Par conséquent, les femmes handicapées étaient doublement pénalisées dans la tranche de rémunération inférieure en 2002 car elles étaient moins bien rémunérées comparativement aux autres femmes et aux hommes handicapés.

5.5 Les membres des minorités visibles

- *En 2002, la représentation des membres des minorités visibles s'est à nouveau accrue de façon marquée.*
- *En 2002, les membres de ce groupe présentaient des taux de recrutements et de promotions plus élevés qu'en 2001, mais aussi un taux légèrement plus élevé de cessations d'emploi.*
- *L'écart salarial a diminué pour les hommes et les femmes membres des minorités visibles en 2002.*

Représentation

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)

En 2002, l'effectif visé par la Loi comptait 77 000 membres de minorités visibles. Leur représentation a augmenté encore, de 11,7 % en 2001 à 12,2 % en 2002. Il s'agit là d'une amélioration importante pour les membres de minorités visibles depuis 1987, époque où leur représentation était de 5,0 %. Mais le taux de représentation en 2002 était encore inférieur à leur disponibilité sur le marché du travail (12,6 %).

Plus des trois quarts des salariés membres de minorités visibles de l'effectif provenaient des secteurs bancaire et des communications en 2002. Le secteur bancaire comptait 44,6 % de tous les salariés de ce groupe désigné de l'effectif visé par la Loi, suivi par le secteur des communications avec 31,9 %, le secteur des transports avec 19,0 % et les autres secteurs avec 4,4 %.

Le taux de représentation des membres de minorités visibles a augmenté dans trois des quatre principaux secteurs industriels en 2002. Une fois encore, c'est le secteur bancaire qui a eu le taux de représentation le plus élevé, soit 18,4 % en 2002 (comparativement à 17,1 % en 2001), suivi par le secteur des communications avec 11,6 %, le secteur des transports avec 8,0 % et enfin les autres secteurs avec 7,0 %.

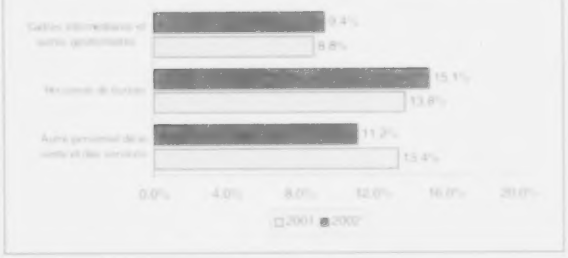
Au moins 96,3 % des salariés membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi travaillaient dans quatre provinces, dans l'ordre d'importance suivant : l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Québec et l'Alberta. Les provinces restantes et les territoires affichaient un taux combiné de seulement 3,7 % de tous les salariés membres de minorités visibles visés par la Loi. La province de l'Ontario à elle seule compte pour les deux tiers de tous les salariés membres de minorités visibles. Cette province avait 47 500 salariés membres de minorités visibles, suivie de la Colombie-Britannique avec 14 000 (ou 18,6 %). Sans compter l'Ontario et la Colombie-Britannique, le nombre de salariés

membres de minorités visibles excédait le millier dans trois autres provinces, soit le Québec (5 850), l'Alberta (5 300) et le Manitoba (1 600). On note que l'Ontario et la Colombie-Britannique affichent une part combinée de 81,5 % de tous les salariés membres de minorités visibles au Canada, alors que le Québec en compte seulement 7,8 %.

En termes de représentation de minorités visibles, la Colombie-Britannique présentait le taux le plus élevé avec 18,9 %, suivi de l'Ontario avec 17,0 %, l'Alberta et le Québec arrivent en troisième et quatrième position, loin derrière avec 8,6 % et 5,2 % respectivement. La plus faible représentation des minorités visibles était à Terre-Neuve avec 1,0 %.

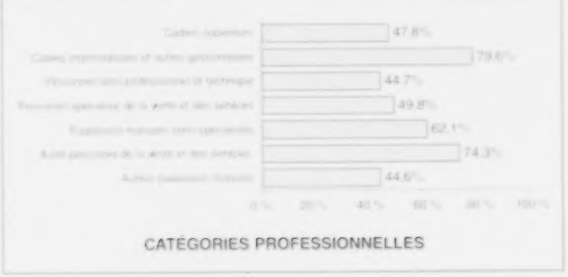
En 2002, huit sur dix salariés membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi travaillaient dans cinq catégories professionnelles, soit les cadres intermédiaires et autres (8,0 %), les professionnels (18,0 %), le personnel administratif et de bureau senior (7,4 %), le personnel de bureau (38,1 %) et les travailleurs manuels semi-spécialisés (9,1 %).

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 2001 ET 2002



Les salariés membres de minorités visibles étaient surtout concentrés dans deux catégories professionnelles (les professionnels ainsi que les semi-professionnels et les techniciens) comparativement aux autres groupes désignés. Plus de 20,5 % de tous les salariés membres de minorités visibles étaient des professionnels en 2002, contre 15,1 % de femmes, 12,5 % d'Autochtones et 15,0 % de personnes handicapées. Par contre, seulement 8,2 % des salariés membres de minorités visibles travaillaient dans les deux groupes de gestion, comparativement à 10,4 % de femmes, 9,6 % de personnes handicapées et 6,2 % d'Autochtones.

MINORITÉS VISIBLES : INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DE PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2002



CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Le taux de représentation des salariés membres de minorités visibles a augmenté dans dix catégories professionnelles, notamment parmi les cadres intermédiaires et autres gestionnaires (de 8,8 % à 9,4 %), parmi les professionnels (de 16,5 % à 17,4 %), parmi les employés de bureau (de 13,8 % à 15,1 %) et parmi les travailleurs manuels semi-spécialisés (de 8,5 % à 9,4 %). Le taux a diminué dans quatre catégories professionnelles, notamment parmi l'autre personnel de la vente et des services (de 13,4 % à 11,1 %) et le personnel administratif et de bureau senior (de 17,5 % à 17,0 %). Le taux de représentation des minorités visibles était au-dessus de la moyenne de 12,2 % dans les quatre catégories professionnelles suivantes : les professionnels, les surveillants, le personnel administratif et de bureau senior ainsi que les employés de bureau.

Indice de représentativité

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné par rapport à sa disponibilité dans l'effectif canadien. La représentation des salariés membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a atteint 12,2 % en 2002, qui compte pour 96,8 % de leur disponibilité estimée sur le

marché du travail de 12,6 %. Cependant, ils demeurent sérieusement sous-représentés dans sept catégories professionnelles : les cadres supérieurs (à 47,8 % de leur disponibilité), les cadres intermédiaires et autres gestionnaires (79,6 % de leur disponibilité), les semi-professionnels et les techniciens (44,7 % de leur disponibilité), le personnel spécialisé dans la vente et les services (49,8 % de leur disponibilité), les travailleurs manuels semi-spécialisés (62,1 % de leur disponibilité), les autres salariés de la vente et des services (74,3 % de leur disponibilité) et les autres travailleurs manuels (44,6 % de leur disponibilité).

Recrutements

Les groupes membres de minorités visibles avaient une part plus élevée de recrutements dans l'effectif visé par la Loi en 2002 (12,8 % comparativement à 12,7 % pour l'année précédente). Il s'agit d'un autre record historique pour les minorités visibles (le dernier sommet relatif aux recrutements de membres de minorités visibles a été de 12,1 % en 1997). Le niveau de 2002 se compare avantageusement avec la part de représentation de 12,2 %. Presque 10 700 membres de minorités visibles ont été embauchés dans l'effectif visé par la Loi pour l'année courante, contre 13 700 l'année dernière.

Le secteur des communications a recruté 40,3 % de tous les membres de minorités visibles en 2002, suivi par le secteur bancaire avec 32,6 %, le secteur des transports avec 24,6 % et les autres secteurs avec seulement 2,4 %, ce qui représente une baisse importante comparativement à 1999 lorsque les autres secteurs recrutaient presque 6,5 % de tous les membres des minorités visibles.

Le recrutement de membres de minorités visibles a augmenté dans le secteur bancaire et dans les autres secteurs, mais a diminué dans le secteur des transports et dans celui des communications. Les minorités visibles comptaient pour 16,3 % de tous les recrutements dans le secteur bancaire en 2002, comparativement à 13,8 % pour l'année précédente. La part était également plus élevée dans les communications (de 15,5 % à 15,7 %), mais moins élevée dans les transports (de 10,1 % à 8,5 %) et dans les autres secteurs (de 8,7 % à 6,7 %).

Près de 75,0 % de tous les recrutements de membres de minorités visibles dans l'effectif du secteur privé visé par la Loi ont eu lieu dans trois catégories, soit les professionnels (11,3 %), le personnel de bureau (41,5 %) et les travailleurs manuels semi-spécialisés (22,0 %). Le pourcentage restant (25,0 %) était réparti inégalement dans les onze autres catégories professionnelles, avec 5,4 % pour les cadres intermédiaires et autres gestionnaires et 4,6 % pour le personnel administratif et de bureau senior. Un très petit nombre de membres de minorités visibles (moins de 0,1 %) ont été recrutés comme cadres supérieurs.

La part des recrutements de membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté dans sept catégories professionnelles en 2002, plus particulièrement parmi les cadres intermédiaires et autres gestionnaires (de 9,1 % à 10,7 %) parmi les surveillants de travailleurs spécialisés des métiers (de 4,4 % à 5,8 %) et parmi les autres employés de la vente et des services (de 13,4 % à 16,2 %). Cette part a diminué dans sept catégories professionnelles, notamment parmi les surveillants (de 10,5 % à 8,1 %) et parmi les travailleurs spécialisés des métiers (de 13,8 % à 9,2 %).

Cessations d'emploi

Pour l'année 2002, 9 600 membres de minorités visibles travaillant pour des employeurs visés par la Loi ont perdu leur emploi, ce qui représente 11,0 % de toutes les cessations d'emploi en 2002. On dénombrait 9 800 membres de minorités visibles qui ont perdu leur emploi en 2001, ce qui représentait 10,8 % de toutes les cessations d'emploi.

Par secteur, celui des communications comptait 43,2 % de toutes les cessations d'emploi de salariés membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi, suivi par le secteur bancaire avec 33,3 %, les transports avec 18,6 % et les autres secteurs avec 4,9 %.

La part de cessations d'emploi de membres de minorités visibles a augmenté dans tous les secteurs à l'exception du secteur des transports (de 7,9 % à 6,6 %). L'augmentation du secteur bancaire est de 13,8 % à 14,1 %, celle des communications de 12,5 % à 13,3 % et celle des autres secteurs de 6,2 % à 7,7 %.

En 2002, le nombre de salariés membres de minorités visibles embauché était supérieur de 1 100 personnes au nombre de salariés ayant perdu leur emploi dans l'effectif visé par la Loi. Ces chiffres correspondent à la tendance établie depuis 1995. Entre 1995 et 2002, le nombre de personnes recrutées dépassait celui des cessations d'emploi chaque année, ce qui a donné un résultat positif cumulatif de 10 400 salariés.

Promotions

La part des promotions accordées aux membres de minorités visibles par rapport à toutes les promotions offertes par les employeurs visés par la Loi a augmenté de 14,6 % en 2001 à 15,2 % en 2002. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que la représentation des salariés membres de minorités visibles de 12,2 %. C'est également le plus haut taux observé depuis 1987, c.-à-d. depuis que la Loi exige la présentation de rapports. En 2002, 6 400 salariés membres de minorités visibles ont reçu des promotions, comparativement à 7 400 en 2001.

Presque 90,0 % des promotions accordées aux membres de minorités visibles étaient dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Le reste était divisé entre le secteur des transports avec 6,7 % et les autres secteurs avec 4,1 %.

La part des promotions accordées à ce groupe désigné a augmenté dans les trois principaux secteurs industriels mais a chuté dans les autres secteurs. Elle a augmenté dans le secteur bancaire (passant de 18,9 % à 19,4 %), dans le secteur des communications (passant de 12,1 % à 13,7 %) et dans le secteur des transports (passant de 6,3 % à 6,5 %), mais elle a chuté dans les autres secteurs (passant de 9,3 % à 8,4 %).

La part des promotions accordées aux membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté dans huit catégories professionnelles, notamment parmi les semi-professionnels et les techniciens (de 6,1 % à 7,4 %), parmi les surveillants de travailleurs spécialisés des métiers (de 3,9 % à 6,4 %) et parmi les employés de bureau (de 15,3 % à 17,1 %). Cette part a toutefois diminué dans quatre catégories professionnelles, plus particulièrement parmi les cadres supérieurs (de 5,4 % à 4,9 %), le personnel administratif et de bureau senior (de 21,6 % à 20,2 %) et parmi le personnel spécialisé dans la vente et les services (de 9,8 % à 7,5 %).

Salaires

POURCENTAGE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000$ OU PLUS, 2000 À 2002

	2000 (%)	Variation (points de %)	2001 (%)	Variation (points de %)	2002 (%)
Hommes dans une minorité visible	38,9	2,7	41,6	3,2	44,8
L'ensemble des hommes	44,7	2,6	47,4	3,4	50,8
Femmes dans une minorité visible	20,1	1,9	22,0	2,4	17,4
L'ensemble des femmes	22,7	2,5	25,2	2,6	27,8

En 2002, l'écart salarial a été réduit entre les hommes membres de minorités visibles et l'ensemble des hommes et entre les femmes membres de minorités visibles et l'ensemble des femmes. Les femmes membres de minorités visibles gagnaient 95,5 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes comparativement à 95,1 % pour l'année précédente, alors que les hommes membres de minorités visibles

gagnaient 92,5 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes comparativement à 92,2 % pour l'année précédente.

En 2002, 10,7 % des hommes membres de minorités visibles gagnaient moins de 30 000 comparativement à 7,9 % de l'ensemble des hommes de l'effectif visé par la Loi. En ce qui a trait à la classe de salaires supérieurs, 44,8 % des hommes membres de minorités visibles gagnaient 50 000 $ ou plus, contre 50,8 % pour l'ensemble des hommes.

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS SELON LE SEXE, 2000 À 2002

	2000 (%)	2001 (%)	2002 (%)
Hommes dans une minorité visible	92,8	92,2	92,5
Femmes dans une minorité visible	96,4	95,1	95,5

Les femmes membres de minorités visibles ne sont pas très loin derrière l'ensemble des femmes en termes de salaire. Par exemple, 17,3 % des femmes membres de minorités visibles gagnaient 30 000 $ ou moins en 2002 comparativement à 15,9 % pour l'ensemble des femmes. Cet écart n'était pas aussi mince dans la tranche des 50 000 $ ou plus : 24,4 % des femmes membres de minorités visibles faisaient partie de cette catégorie contre 27,8 % pour l'ensemble des femmes. Ces résultats confirment que les femmes membres de minorités visibles se butent à un double obstacle : elles demeurent derrière l'ensemble des femmes dans toute l'échelle salariale et l'ensemble des femmes traîne de l'arrière par rapport à l'ensemble des hommes, créant ainsi un double obstacle causé par le statut minoritaire. En 2002, le taux de femmes par rapport aux hommes dans la tranche de rémunération inférieure était de 4 pour 2, alors que le même taux pour les femmes membres de minorités visibles par rapport aux hommes membres de minorités visibles était de 6 pour 2.

Annexe A : Glossaire et notes techniques

Calcul du salaire moyen

Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 $ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 $ et plus à 100 000 $ et plus.

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions dorénavant utilisée par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

Cessations d'emploi

Désigne le nombre de salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, congédiement ou qui ne sont plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la Loi.

Concentration

Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

Écarts salariaux

Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

Effectif ou effectif visé par la Loi

Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la Loi » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à

la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la Loi est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

Population act.ve canadienne

Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1er janvier 1995 et mai 1996 (moment du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le 1er janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de « l'effectif visé par la Loi » (voir la définition de cette expression).

Région métropolitaine de recensement (RMR)

Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Répartition

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages) selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la Loi, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

Représentation

Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariés exerçant cette profession.

Secteur industriel

La plupart des employeurs visés par la Loi font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

Variation de la représentation

Bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur avait d'améliorer la

représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la Loi.

Annexe B : Méthodologie de notation

La méthodologie de notation exposée ci-après repose sur les données numériques contenues dans les six rapports présentés chaque année par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les cotes figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tiennent pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. L'aspect qualitatif de la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise et de la difficulté de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés est normalement examiné dans le contexte d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

La notation des employeurs vise à :

- *évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;*
- *fournir aux entreprises un outil qui résume leurs résultats quantitatifs et leur permet de faire des comparaisons.*

Il convient de souligner que cette notation a une portée limitée en comparaison des vérifications approfondies menées par la CCDP. C'est à la Commission qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent des obligations que leur impose la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

Bien que le fait d'égaler ou de dépasser la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail constitue un jalon important vers l'atteinte d'un effectif représentatif, ce n'est pas le critère parfait pour un employeur. Par exemple, la répartition par catégories professionnelles des groupes désignés peut présenter des imperfections, attribuables par exemple à des possibilités d'éducation inadéquates. D'autres obstacles à l'emploi existent sur le marché du travail, et les données sur les catégories professionnelles par industrie sont déficientes du fait qu'elles n'englobent pas la totalité des employeurs existants ou potentiels.

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi.
- Une échelle de notation alphabétique faisant la synthèse des six indicateurs (A, B, C, D ou Z).

Notation et indicateurs

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance qui se fonde sur l'information fournie par les employeurs et sur les données du recensement relatives à la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est attribuée pour chaque groupe désigné dans l'effectif d'un employeur. Selon les méthodes statistiques courantes, des poids sont attribués aux divers éléments de données, qui sont ensuite combinés pour fournir une note globale issue des six indicateurs. Cette évaluation globale est une mesure objective et exacte des résultats quantitatifs obtenus par un employeur.

Les six indicateurs reposent sur les données numériques soumises annuellement par chaque employeur visé par la Loi. Ils reflètent la

situation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ils indiquent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts des recrutements et des promotions, et les efforts de l'entreprise pour garder son personnel.

Une bonne situation chez un employeur correspondrait aux conditions suivantes :

- L'effectif d'un employeur refléterait la disponibilité d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien.
- Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation, selon les 14 catégories professionnelles, et représenteraient des parts adéquates des recrutements et des promotions.
- Les membres des groupes désignés toucheraient, en moyenne, les mêmes salaires que les autres salariés de l'organisation, et ne seraient pas désavantagés sur le plan des cessations d'emploi.

Indicateur 1 - Représentation

L'indicateur 1 mesure la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur par rapport à la disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail dans le domaine en question. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur, qui base son calcul sur les chiffres du recensement du Canada pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles il a des salariés.

Les parts des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur sont comparées à la disponibilité de chacun de ces groupes sur le marché du travail.

Exemple :

Les Lignes aériennes Zoom comptent 1 000 salariés, dont 100 (soit 10 %) font partie de minorités visibles. La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail est de 9 %. La représentation de ce groupe désigné au sein des Lignes aériennes Zoom est donc jugée suffisante, car elle est égale ou supérieure à la disponibilité du groupe sur le marché du travail.

Barème pour l'indicateur 1

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 4 points, selon le cas :

- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points.
- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.
- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Toute représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail ne procure aucun point.

Exemple :

Au sein des Lignes aériennes Zoom, les femmes représentent 40 % de l'effectif, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentativité est donc de 89 % (40 divisé par 45) et l'employeur obtient 3 points.

Indicateur 2 - Concentration

L'indicateur 2 évalue la concentration dans l'effectif, c'est-à-dire la mesure dans laquelle les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories

professionnelles. On obtient l'indicateur en pondérant la représentation des groupes désignés et leur part en pourcentage dans chaque catégorie professionnelle, puis en calculant un indice d'équité professionnelle. Le but est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement que ceux occupés par le reste des salariés de l'organisation.

Exemple :

La société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, dont 2 000 femmes. Environ 600 (soit 20 %) de l'ensemble des salariés se situent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs. Toutefois, seulement 6 % des femmes de l'entreprise occupent de tels postes, bien qu'elles forment 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des cadres et qu'elles sont fortement concentrées dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

Barème pour l'indicateur 2

Il existe 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Ces catégories regroupent 522 emplois individuels inclus dans la Classification nationale des professions (CNP). Dans la CNP, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). Les niveaux de compétence associés au système de classification sont utilisés pour attribuer une valeur à chacune des 14 CPEME (voir le tableau ci-dessous). Le pourcentage de représentation d'un groupe désigné dans une CPEME est alors multiplié par la valeur correspondante. Par exemple, la valeur 6 est attribuée à la CPEME « cadres supérieurs », tandis qu'à l'extrémité inférieure, la valeur 1 est attribuée à la catégorie « autres travailleurs manuels ». Les douze autres CPEME se voient attribuer des poids entre 2 et 5. Les résultats de chaque calcul sont additionnés et la somme est divisée par le pourcentage de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur, ce qui donne un indice d'équité.

Cadres supérieurs	6
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	5
Professionnels	4
Personnel semi-professionnel et technique	3
Surveillants	3
Contremaîtres – métiers	3
Personnel administratif et de bureau senior	3
Personnel spécialisé de la vente et des services	3
Travailleurs spécialisés des métiers	3
Personnel de bureau	3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2
Travailleurs manuels semi-spécialisés	2
Autre personnel de la vente et des services	2
Autres travailleurs manuels	1

L'indice d'un groupe désigné équitablement réparti est de 100. Un indice inférieur à 100 révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible (en bas de 100), plus le groupe désigné est « compressé » ou concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'effectif de l'employeur.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné est d'au moins 90 %, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard de ce groupe désigné.
- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné se situe entre 65 % et 89 % l'entreprise se voit attribuer 2 points.

- Pour un résultat entre 50% et 64%, l'entreprise obtient 1 point.
- Si le résultat est inférieur à 50%, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.

Indicateur 3 - Ecart Salarial

L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 $, de 30 000 $ à 49 999 $, et 50 000 $ ou plus.

Barème pour l'indicateur 3

Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :

- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 $ et plus.
- Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 $ à 49 999 $.
- Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 $.

Exemple :

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariés de la société Triple Transport, on procède comme suit :

- Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.

		GROUPE DÉSIGNÉ		GROUPE TÉMOIN	
TRANCHE DE RÉMUNÉRATION	VALEUR	POURCENTAGE DE REPRÉSENTATION	POIDS	POURCENTAGE DE REPRÉSENTATION	POIDS

- Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés ainsi que pour le groupe témoin.
- On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.

Le poids cumulatif de 2,13 pour le groupe désigné est divisé par le poids cumulatif de 2,20 pour le groupe témoin, ce qui donne un ratio de 96,8% pour le groupe désigné par rapport au groupe témoin.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0, 2 ou 3 points, selon le cas :

- Comme le ratio obtenu (96,8%) pour le groupe désigné est d'au moins 80% de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
- Si le ratio obtenu pour le groupe désigné avait été entre 65% et 80% de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
- Si le ratio obtenu pour le groupe désigné avait été entre 50% et 64% de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
- Tout ratio inférieur à 50% n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

Cet indicateur mesure les recrutements de membres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un employeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail.

- Pour un résultat entre 50 % et 64 %, l'entreprise obtient 1 point.
- Si le résultat est inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.

Indicateur 3 - Écart Salarial

L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 $, de 30 000 $ à 49 999 $, et 50 000 $ ou plus.

Barème pour l'indicateur 3

Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :

- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 $ et plus.
- Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 $ à 49 999 $.
- Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 $.

Exemple :

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariés de la société Triple Transport, on procède comme suit :

- Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.

		GROUPE DÉSIGNÉ		GROUPE TÉMOIN	
TRANCHE DE RÉMUNÉRATION	VALEUR	POURCENTAGE DE REPRÉSENTATION	POIDS	POURCENTAGE DE REPRÉSENTATION	POIDS
50 000 $ et plus	3	29 %	0,87	30 %	0,9
de 30 000 $ à 49 999 $	2	55 %	1,10	60 %	1,2
Moins de 30 000 $	1	16 %	0,16	10 %	0,1
Total		100 %	2,13	100 %	2,20

- Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour le groupe témoin.
- On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.

Le poids cumulatif de 2,13 pour le groupe désigné est divisé par le poids cumulatif de 2,20 pour le groupe témoin, ce qui donne un ratio de 96,8 % pour le groupe désigné par rapport au groupe témoin.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Comme le ratio obtenu (96,8 %) pour le groupe désigné est d'au moins 90 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
- Si le ratio obtenu pour le groupe désigné avait été entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
- Si le ratio obtenu pour le groupe désigné avait été entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
- Tout ratio inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

Cet indicateur mesure les recrutements de membres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un employeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail.

Indicateur 4 - Recrutements

Barème pour l'indicateur 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariés au 31 décembre 2002, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 % dans le domaine en question. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

110 / 250 * 100 = 44 %

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

44 % / 46 % = 96 %

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Dans l'exemple de la société Power Grain, le résultat est de 96 %. Un score de 90 % ou plus procure 2 points à l'entreprise.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Si le résultat avait été inférieur à 50 %, l'entreprise aurait obtenu 0 point.

Indicateur 5 - Promotions

Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions, c'est-à-dire une part reflétant leur représentation dans l'effectif. Il compare la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les promotions à un niveau plus élevé ont davantage d'impact sur le plan de la rémunération et du statut dans l'entreprise. Pour corriger ce biais, on rajuste le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes en attribuant aux promotions un poids de 1 à 6 selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes sont promues. Cette approche est semblable à celle utilisée dans le calcul de l'indicateur 2 (voir les valeurs attribuées aux 14 catégories professionnelles à la page 89. Les parts de représentation du groupe désigné sont ajustées de la même façon.

On compare ensuite les parts rajustées des promotions aux parts rajustées de la représentation.

Barème pour l'indicateur 5

Prenons l'exemple de la société Télé Illimitée, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation rajustée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 2002, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après correction. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

A partir de l'exemple de la société Télé Illimitée, nous pourrions comparer ainsi la part rajustée des promotions du groupe X à la représentation rajustée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

Ratio entre les promotions et la représentation :

(12 % / 10 %)*100 = 120 %

Ainsi, la part des promotions est de 0,2 ou 20 % supérieure à la part de la représentation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Comme le résultat est de 90 % ou plus, l'entreprise obtiendrait 2 points pour sa notation.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Un résultat inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point.

Indicateur 6 - Cessations d'emploi

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations d'emploi. Il fait la comparaison entre, d'une part, le pourcentage de cessations d'emploi de membres d'un groupe désigné par rapport à la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur et, d'autre part, le pourcentage du total des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés compte tenu de leur représentation dans l'organisation.

Barème pour l'indicateur 6

La société International Traders comptait 1 000 salariés le 31 décembre 2002, dont 200 femmes. Il y a eu 90 cessations de fonctions, dont 25 ont visé des femmes.

Pour mesurer l'impact des cessations d'emploi sur les femmes, on calcule d'abord le pourcentage de cessations d'emploi visant des femmes par rapport à la représentation des femmes dans l'entreprise :

25 / 200 = 12,5 %

On calcule ensuite le pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total :

90 / 1 000 = 9 %

En divisant les deux ratios, on obtient une mesure de l'incidence examinée :

12,5 % / 9 % = 1,39
(soit environ 140 %)

Dans ce cas, les cessations d'emploi visant des femmes sont exagérément élevées par rapport à la présence de ce groupe dans l'organisation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2, selon le cas :

- Un ratio de cessations d'emploi visant des femmes par rapport au total des cessations de fonctions de 90 % ou plus ne procure aucun point.
- Un résultat entre 50 % et 89 % procure 1 point.
- Un résultat de moins de 50 % procure 2 points.

Résultat de la notation

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour obtenir un résultat total permettant de noter l'employeur. Le maximum possible est de 16 points (100 %). Chaque résultat est traduit en une note alphabétique : un résultat de 13 à 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat de 8 à 10 est noté « C » et un résultat de 1 à 7 est noté « D ». Un rapport reçu après la date limite se voit attribuer la lettre « L ». Lorsqu'un employeur ne soumet pas de rapport pour un groupe désigné, on indique « R » (rapport non reçu). Si un employeur compte moins de 10 salariés à plein temps, la note pour un groupe désigné est suivie d'un astérisque (p. ex. B*).

Situations spéciales

Problème de l'absence de représentation

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. « Z » est la note la plus basse et correspond à une représentation nulle d'un groupe désigné.

Problème de l'absence d'activité

Si un employeur ne déclare aucune activité sur le plan des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi, la notation sera rajustée de façon à tenir compte uniquement des indicateurs pour lesquels une activité a eu lieu.

Problème des faibles nombres

Si des nombres très faibles (moins de cinq salariés) sont déclarés en ce qui touche la représentation, les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi de membres d'un groupe désigné, le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est significative.

B1 • SOMMAIRES DES NOTATIONS ET RÉSULTATS DE LA NOTATION

NOMBRES SIGNIFICATIFS		PROBLÈMES DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ OU DES FAIBLES NOMBRES	
NOTE	INDICATEURS 1 À 6	INDICATEURS 1 À 3 CALCULÉS	INDICATEURS 1 À 3 PLUS UN PARMI LES INDICATEURS 4 À 6
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

B2 • INTERPRÉTATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ

NOTE	INDICE	INTERPRÉTATION
A	80-100	Très bon résultat dans les six indicateurs
B	70-79	Bonne performance
C	60-69	Performance modérée inférieur à la moyenne
D	<60	Performance médiocre
Z	0	L'effectif ne compte aucun membre d'un groupe désigné
L	—	Le rapport ou le rapport corrigé a été soumis plus de 30 jours après la date limite
R	—	Rapport non reçu

B3 • EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ

INDICATEUR	POINTS OBTENUS	MAXIMUM DE POINTS
Représentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations d'emploi	2	2
Total	11	16
Notation	11 sur 16	B

B4 • NOTATION POUR LES EMPLOYEURS

NOM DE L'EMPLOYEUR	NOMBRE DE SALARIÉS	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNEL HANDICAPÉ	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Équipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

Annexe C : Méthodologie de l'IBP (Indice des bonnes pratiques)

L'article 18 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que :

18. *(6) L'employeur inclue dans son rapport les éléments suivants :*

a. l'énoncé des mesures prises au cours de la période du rapport en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus;

b. le compte rendu des consultations tenues au cours de la période visée avec les représentants des employés en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Comme les rapports statistiques sont cotés, les comptes rendus narratifs sont évalués au moyen de l'Indice des bonnes pratiques (l'IBP), qui indique sommairement dans quelle mesure l'employeur s'est acquitté de l'obligation de soumettre à temps un compte rendu narratif portant sur les mesures qu'il a prises, les résultats qu'il a obtenus et les consultations qu'il a effectuées. L'Indice ne permet pas cependant d'évaluer ces mesures, ces résultats et ces consultations. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) utilise les rapports statistiques et les comptes rendus narratifs des employeurs pour vérifier leur conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

L'IBP est une échelle de zéro à cinq points. Pour obtenir le premier point, l'employeur doit remettre son rapport narratif annuel à temps, c'est-à-dire entre le 2 janvier et le 1er juin.

Ensuite, il peut mériter un point pour chacun des trois éléments suivants, s'il les inclut dans son compte rendu :

1. Les mesures qu'il a prises pour améliorer la situation des groupes désignés (un point);
2. Les résultats qu'il a obtenus grâce aux mesures prises l'année précédente (un point);
3. Les consultations qu'il a tenues avec les représentants des employés, y compris les syndicats (un point).

Un cinquième point est obtenu lorsque les écarts anormaux entre les statistiques des deux derniers exercices (au point de vue de la représentation, de l'embauche, des cessations d'emploi et des promotions sont relevés). L'employeur obtient un point s'il explique clairement ces écarts ou s'il prend la peine de préciser qu'il n'y en a pas.

Exemples de barème

L'employeur X *a soumis, le 30 mai, un rapport annuel comprenant un compte rendu des mesures prises, des résultats obtenus et des consultations effectuées. Il explique aussi pourquoi l'effectif de sa succursale québécoise est passé de 150 à 20 employés (« Seul le personnel administratif est resté au Québec, les autres employés ont été transférés à l'administration centrale ») et pourquoi son effectif total est passé de 1 100 à 2 900 employés (« L'employeur X a acquis deux autres entreprises durant l'année civile, soit . »). Cet employeur obtient le maximum IBP de 5 points pour son rapport narratif.*

L'employeur Y *a soumis son rapport annuel le 15 juin. Le compte rendu narratif parle des mesures prises et des résultats obtenus, mais non des consultations effectuées. Les statistiques comportent des écarts importants par rapport à l'année précédente qui ne sont pas expliqués dans le compte rendu. Cet employeur obtient un IBP de 2 points et il en perd 3 :*

- *pour n'avoir pas respecté l'échéance législative du 1er juin;*
- *pour avoir omis de parler des consultations qu'il a effectuées;*
- *pour n'avoir pas expliqué les écarts de la partie statistique de son rapport.*

Le personnel de RHDCC signale aux employeurs les éléments absents de leur compte rendu narratif dans les 30 jours suivant la réception de leur rapport. Les employeurs peuvent fournir ces éléments pour récupérer les points correspondants. RHDCC ne vérifie pas le contenu des comptes rendus, c'est la CCDP qui le fait dans le cadre de ses vérifications. Cependant, RHDCC vérifie, par exemple, si l'employeur n'a pas soumis le même compte rendu que l'année précédente sans faire les changements nécessaires. Chaque employeur doit soumettre à temps un rapport exact et complet pour que des données fiables soient acheminées à la CCDP, et puissent servir à la préparation du rapport annuel du Ministre du Travail au Parlement.

Annexe D : La fonction publique fédérale et les entrepreneurs fédéraux

Les données concernant la fonction publique fédérale contenues dans ce rapport couvrent l'année fiscale qui s'est terminée le 31 mars 2002.

Les données concernant les Agences spéciales contenues dans ce rapport sont les plus récentes.

Les données concernant les entrepreneurs fédéraux contenues dans ce rapport couvrent l'ensemble de l'année 2002. Des mises à jour futures pourraient inclure de plus amples détails.

Le secteur public fédéral le 31 mars 2002

Ministère / Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Développement des ressources humaines Canada	23 846	16 713	70,1	813	3,4	1 895	7,9	1 683	7,1
Défense nationale	17 761	6 527	36,7	407	2,3	956	5,3	704	4,0
Service correctionnel Canada	13 961	5 789	41,5	862	6,2	776	5,6	595	4,3
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 321	6 239	50,6	276	2,2	690	5,6	930	7,5
Pêches et Océans Canada	9 905	2 947	29,8	217	2,2	227	2,3	296	3,0
Santé Canada	8 365	5 562	66,5	578	6,9	389	4,7	956	11,4
Statistique Canada	6 076	3 111	51,2	126	2,1	319	5,3	645	10,6
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 624	2 490	44,3	134	2,4	230	4,1	368	6,5
Industrie Canada	5 306	2 586	48,7	120	2,3	285	5,4	435	8,2
Environnement Canada	5 256	2 099	39,9	101	1,9	194	3,7	406	7,7
Citoyenneté et Immigration Canada	4 781	3 010	63,0	116	2,4	280	5,9	652	13,6
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 364	3 388	77,6	174	4,0	228	5,2	210	4,8
Transports Canada	4 282	1 750	40,9	98	2,3	218	5,1	313	7,3
Ressources naturelles Canada	4 271	1 623	38,0	91	2,1	168	3,9	341	8,0
Ministère de la Justice Canada	4 239	2 721	64,2	142	3,3	220	5,2	371	8,8
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 740	2 303	61,6	1 117	29,9	114	3,0	184	4,9
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 689	1 769	48,0	79	2,1	126	3,4	230	6,2
Anciens Combattants Canada	3 491	2 421	69,3	96	2,7	185	5,3	209	6,0
Patrimoine canadien	1 760	1 193	67,8	57	3,2	85	4,8	129	7,3
Commission de la fonction publique du Canada	1 394	1 000	66,9	48	3,2	104	7,0	141	9,4
Agence canadienne de développement international	1 438	837	58,2	33	2,3	61	4,2	111	7,7
Bureau des passeports	1 065	776	72,9	25	2,3	34	3,2	110	10,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 050	642	61,1	24	2,3	71	6,8	77	7,3
Ministère des Finances Canada	992	492	49,6	13	1,3	33	3,3	70	7,1
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	891	602	67,6	24	2,7	40	4,5	189	21,2
Commission canadienne des grains	685	219	32,0	29	4,2	44	6,4	60	8,8
Bureau du Conseil privé	662	383	57,9	19	2,9	23	3,5	26	3,9
Archives nationales du Canada	620	315	50,8	19	3,1	35	5,6	23	3,7
Agence de promotion économique du Canada atlantique	529	294	55,6	9	1,7	19	3,6	5	0,9
Bibliothèque nationale du Canada	486	311	64,0	13	2,7	27	5,6	27	5,6
Agence spatiale canadienne	462	184	39,8	4	0,9	8	1,7	44	9,5

Le secteur public fédéral le 31 mars 2002

Ministère / Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Greffe de la Cour fédérale du Canada	456	303	66,4	10	2,2	31	6,8	37	8,1
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	376	220	58,5	8	2,1	24	6,4	19	5,1
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	369	210	56,9	5	1,4	14	3,8	22	6,0
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	353	195	55,2	21	5,9	26	7,4	37	10,5
Commission nationale des libérations conditionnelles	298	231	77,5	16	5,4	18	6,0	15	5,0
Solliciteur général Canada	280	169	60,4	11	3,9	15	5,4	14	5,0
Bureau du Directeur général des élections	257	122	47,5	9	3,5	17	6,6	14	5,4
Office des transports du Canada	256	150	58,6	4	1,6	17	6,6	13	5,1
Bureau de la sécurité des transports du Canada	229	79	34,5	2	0,9	8	3,5	11	4,8
Commission canadienne des droits de la personne	207	137	66,2	9	4,3	25	12,1	19	9,2
Communication Canada	182	112	61,5	3	1,6	5	2,7	2	1,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	158	101	63,9	8	5,1	13	8,2	12	7,6
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	150	93	62,0	1	0,7	13	8,7	8	5,3
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	138	78	56,5	2	1,4	9	6,5	5	3,6
Centre canadien de gestion	137	97	70,8	8	5,8	3	2,2	6	4,4
Cour canadienne de l'impôt	118	78	66,1	5	4,2	7	5,9	6	5,1
Commissariat aux langues officielles	115	72	62,6	5	4,3	3	2,6	2	1,7
Condition féminine Canada	111	104	93,7	4	3,6	9	8,1	13	11,7
Conseil canadien des relations industrielles	92	61	66,3	1	1,1	3	3,3	3	3,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	85	45	52,9	0	0,0	2	2,4	4	4,7
Commission canadienne du lait	61	34	55,7	0	0,0	0	0,0	2	3,3
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	52	34	65,4	2	3,8	2	3,8	2	3,8
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	38	21	55,3	0	0,0	1	2,6	4	10,5
Comité des griefs des Forces canadiennes	35	24	68,6	3	8,6	0	0,0	2	5,7
Commission mixte internationale	31	11	35,5	0	0,0	0	0,0	1	3,2
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	23	11	47,8	0	0,0	1	4,3	1	4,3
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	13	61,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	20	13	65,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Le secteur public fédéral le 31 mars 2002

Ministère / Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Tribunal canadien des droits de la personne	16	10	62,5	1	6,3	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	12	7	58,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	11	7	63,6	0	0,0	2	18,2	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	10	8	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	8	3	37,5	0	0,0	0	0,0	1	12,5
Commission du droit d'auteur du Canada	6	3	50,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bureau du Canada pour le millénaire	4	2	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8

Le secteur public fédéral le 31 mars 2002
Organismes de services spéciaux « Employeurs distincts » 2002

Ministère / Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Agence des douanes et du revenu du Canada	50 000	29 888	58,7	1 272	2,5	2 712	5,3	6 182	12,1
Agence canadienne d'inspection des aliments	5 585	2 508	44,9	84	1,5	162	2,9	369	6,6
Agence de soutien du personnel des forces canadiennes	5 800	3 706	63,9	87	1,5	110	1,9	75	1,3
Commission canadienne de sûreté nucléaire	381	193	50,1	11	2,3	14	2,9	56	11,6
Service canadien du renseignement de sécurité[1]	2 091	962	46,0	27	1,3	56	2,7	171	8,2
Centre de la sûreté des télécommunications	1 215	429	35,3	10	0,8	38	2,6	43	3,5
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	160	76	47,5	1	0,6	4	2,5	22	13,8
Office national de l'énergie	310	177	57,1	10	3,2	15	4,8	28	9,0
Office national du film du Canada	447	128	28,6	6	1,3	5	1,1	28	6,3
Le Conseil national de recherches Canada	3 711	1 262	34,0	28	0,8	104	2,8	503	13,6
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	317	227	71,6	3	1,0	10	3,2	11	3,5
Bureau du vérificateur général du Canada	587	318	54,2	9	1,5	16	2,7	46	7,8
Bureau du surintendant des institutions financières	460	198	43,0	3	0,7	20	4,3	87	18,9
Parcs Canada	5 046	2 055	40,7	446	8,8	275	5,5	105	2,1
Conseil de recherches en sciences humaines	170	117	68,8	4	2,4	13	7,6	7	4,1
Opérations des enquêtes statistiques	2 466	1 953	79,2	74	3,0	111	4,5	210	8,5
Total	78 846	44 197	56,1	2 075	2,6	3 665	4,6	7 943	10,1

1. *Le nombre total d'employés de la colonne 1 est estimé d'après les données de 2001.*

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
3M Canada Company	1 908	Anixter Canada Inc.	480
ABB Canada Inc.	2 628	Aoco Limited	300
ABB-Bomem Inc.	180	AON Reed Stenhouse Inc.	1 500
Accenture Inc.	1 200	APG Solutions & Technologies Inc.	400
Acco Canada Inc.	212	Apotex Inc.	450
Acklands-Grainger Inc.	2 000	Apple Canada Inc.	124
Acres International Limited	680	APV Canada Inc.	118
Acrodex Inc.	250	Aramark Canada Ltd.	8 249
Acton International Inc.	500	Arborite division de/of Premark Canada Inc.	200
Adcom Inc.	100	Archive Iron Mountain	780
Adecco Employment Services Limited	500	Armtec Limited	380
ADGA Group Consultants Inc.	350	Arteif Furniture Manufacturing Inc.	107
ADI Group Inc.	140	Arthur Andersen LLP	1 800
Adobe Systems Inc.	362	Artopex Plus Inc.	290
ADT Security Services Canada Inc.	1 200	Ash Temple Ltd.	485
AGAT Laboratories Ltd.	250	Ashland Canada Corp.	523
Agfa Inc.	253	Astra/Zeneca Canada Inc.	1 500
Agilent Technologies Canada Inc.	315	ATCO Gas and Pipelines Ltd.	2 000
Ahearn & Soper Inc.	135	Atco Structures Inc.	225
Air Liquide Canada Ltee	2 000	Atlantic Blue Cross Care	675
Aircraft Appliance & Equipment Ltd.	125	Atlantic Building Cleaning Limited	470
AIT Corporation	115	Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	278
Ajilon Canada Inc.	184	Atlantic Wholesalers Limited	7 000
Alberta Cancer Board	1 200	Atlantis Systems International	166
Alberta Research Council	500	Atlas Specialty Steels Div. of Slater Stainless Court	635
Alcatel Canada Inc.	550	Aurora Laboratory Services Ltd./ALS Chemex	240
Algonquin College of Arts & Technology	1 300	Autodesk Canada Inc.	386
Aliments Martel Inc.	383	Avcorp Industries Inc.	485
All Care Health Services Limited	450	Aventis Pasteur Limited	949
Allard-Johnson Communications Inc.	140	Aventis Pharma Inc.	657
Allied International Credit Corp.	380	Avery Dennison Canada Inc.	220
Allied Shipbuilders Ltd.	109	Aviscar Inc./Avis Rent-A-Car	1 350
Alliedsignal Aerospace Canada	1 142	Avnet International Canada Ltd.	170
Allstream Corp.	2 420	Av-tech Inc.	200
Allstream IT Services	350	AVW Telav Inc.	611
Alstom Canada Inc. Appareillage haute tension	250	Axidata Inc.	150
Alumicor Limited	270	Azon Canada Inc.	139
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre Kingston	180	Babcock & Wilcox Canada	1 100
Amec Earth & Environmental Ltd.	900	Ballard Power Systems Inc.	700
AMEC Inc.	1 200	Bardon Supplies Limited	280
Amex Canada Inc.	3 700	Bartle & Gibson Ltd.	300
Amphenol Canada Corp.	225	Baxter Corporation	300
AMS Management Systems Canada Inc.	112	Baxter Foods Limited	390
Anachemia Canada Inc.	123	Bayer Inc.	2 006
Andrew Sheret Ltd.	220	BD Canada (Becton Dickinson and Company)	202

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
BDO Dunwoody LLP	2 000	Campbell Ford Sales Ltd.	130
BDP Business Data Services Limited	750	Canac Marquis Grenier Ltée	500
Beaulieu Canada	1 700	Canad Corporation of Manitoba Inc.	1 300
Beckman Coulter Canada Inc.	183	Canada Bread Atlantic Limited	1 000
Bee Clean Building Maintenance Inc.	400	Canada Bread Company, Limited	3 000
Bell Helicopter Textron	1 300	Canada Capital Building Services Ltd.	120
Belron Canada Inc.	955	Canada Catering Co. Limited	600
Best Facilities Services Ltd.	520	Canadian Bank Note Co Ltd.	500
Betz Dearborn Inc.	180	Canadian Blue Bird	440
BF Goodrich Landing Gear Division Oakville	592	Canadian Buttons Limited	381
Biorex Inc.	125	Canadian Corps of Commissionnaires	18 000
Black & McDonald Limited	1 200	Canadian Linen and Uniform Service	1 800
BOC Canada Limited	1 000	Canadian Niagara Hotels Inc.	1 200
Bodycote Materials Testing Inc.	530	Canadian Standards Association	500
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd.	285	Canadian Technical Tape Ltd.	100
Boeing Canada Technology	850	Canadian Waste Services Inc.	3 578
Boeing Canada Technology	650	Canamera Foods	782
Bolands Limited	200	Cancer Care Ontario	250
Bombardier Aeronautique	17 401	Canon Canada Inc.	400
Bombardier Inc.	24 200	Caris-Universal Systems Ltd.	150
Bosch Rexroth Canada Corp.	360	Carleton University	2 500
Boulangerie Lanthier Ltée/Lanthier Bakery Ltd.	150	Carrier Canada Ltd.	450
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc.	5 686	Carsen Group Inc.	115
Bowdens Media Monitoring Limited	270	Carswell Publishing, a Division of Thomson Canada	587
Bridge Brand Food Services Ltd.	858	Cartem Inc.	155
Bridgestone Firestone Canada Inc.	1 800	Carter-Horner Corp.	230
Bristol Aerospace Ltd.	1 500	Cascades East Angus Inc.	300
Bristol Myers Squibb Canada Inc.	450	Cascades Resources	581
Brookfield Lepage Johnson Controls	1 690	Casino Nova Scotia Hotel	302
Brother International Corporation Ltd.	136	Castrol Canada Inc.	135
Browning-Ferris Industries Ltd.	500	Catholic Social Services	1 200
BTI Canada Inc.	900	CBCL Limited	150
Buck Consultants Limited	175	CCH Canadian Limited	360
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	180	CDI Corporate Education Services	1 000
Burns Int'l Security Services Limited	3 205	CEGEP Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Burntsand Inc.	105	Centennial Foods Corporation Ltd.	515
C & D Cleaning and Security Services Ltd.	250	Central Health Services Retirement Residences Inc.	2 400
Cablecom Int'l Network Cabling Inc.	180	Central Precision Limited	158
CAE Inc.	4 026	Centre de recherche industrielle du Québec	250
Cafeteria de la Capitale Inc.	176	Centre Hospitalier Universitaire de Québec	7 000
Caisse centrale Desjardins	250	Century Vallen Limited	290
Calcon Management LP as Agent of Balboa Land Investments Inc.	350	CGI (formely Cognicase Inc.)	2 800
Calian Limited	110	CH2M HILL Canada Limited	430
Cameo Inc.	2 000	Champion Road Machinery Ltd.	827
Camosun College	1 000	Château Cartier Resort	180

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Chaussures STC Inc.	125	Corporation Compuware du Canada	132
Chemise Empire Ltée	115	Corporation de l'École Polytechnique	1 500
Chemise JMI Shirts Inc.	215	Corporation Technologies Ficon	350
Chesapeake Display and Packaging	101	CPI Canada - Communications & Power Industries Canada Inc.	326
Chevron Canada Limited	370	Crane Canada Inc.	393
Chip Reit No.32 Operations Ltd.	220	CS Brooks Inc.	890
CIA Inc.	150	CSG Security Inc.	850
CIMA Société d'Ingénierie	425	Cummins Est du Canada Inc.	290
Cisco Systems Canada Co.	355	Cummins Mid Canada Ltd.	128
CIT Financial Limited	700	Cummins Ontario Inc.	100
Cité de la Santé de Laval	2 856	Custom Foam Systems Ltd.	130
Clariant (Canada) Inc.	161	Cutler-Hammer Engineering Services Division	100
Clarica Life Insurance Company	7 500	D. Bertrand et Fils Inc.	184
Clean Harbors Canada Inc.	550	DaimlerChrysler Canada Ltd.	14 200
Cleyn & Tinker Inc.	634	Dairyworld Foods	2 500
CMC Électronique Inc.	1 012	Dalhousie University	4 200
Coast Hotels Limited	800	Dalsa Inc.	250
Coast Paper Limited	360	Danka Canada Inc.	700
Cochrane Group Inc.	300	Data Business Forms	1 325
Cognos Inc.	1 493	Data General (Canada) Co.	135
Collectcorp Group of Companies	300	Datacard Canada Inc.	100
Collège Ahuntsic	800	Davey Tree Services A Division of Davey Tree	150
Collège universitaire de Saint-Boniface	250	Decision One Corporation	242
Colony Hotel Toronto SingDeer Investment Ltd.	360	Delcan Corporation	500
Com Dev Ltd.	570	Dell Computer Corporation	492
Comcare Health Services	5 200	Deloitte & Touche LLP	6 600
Communications Québecor Inc.	13 100	Delphi Solutions Corp.	200
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	18 000	Delta Bessborough - Legacy Hotels Corporation	185
Compugen Inc.	425	Delta Chelsea - Great Eagle Hotels (Canada) Ltd.	849
Computer Associates Canada Ltd.	170	Delta Ottawa Hotel & Suites	220
Computer Sciences Canada Inc.	700	Delta Vancouver Suites (Delta Hotels)	135
Concentra Managed Care Inc.	115	Deschênes & Fils Ltée	316
Concordia University	2 848	Dessau-Soprin Inc.	1 250
Conestoga-Rovers & Associates Limited	1 000	Diamond and Schmitt Architects Incorporated	110
Connors Bros Limited	1 500	Diemaco (1984) Inc.	100
Conor Pacific Canada	100	Dillon Consulting Limited	330
Consolidated Service Industries Corporation	180	DISCO Tissus de performance	450
Consoltex Inc.	853	Distal Inc.	250
Cookshire Lex Inc.	120	Dollar Thrifty Automotive Group Canada Ltd.	435
Co-Op Atlantic	682	Dollco Printing The Dollco Corporation	300
Corel Systems Corporation	500	Domtar Inc.	12 000
Corpav Presentation Group	240	Domtar Inc.	12 000
Corporate Express Canada Inc.	1 000	Domus Building Cleaning Co Ltee	450
Corporate Express Produit de Bureau Inc.	335	Dorothea Knitting Mills Ltd.	300
Corporate Health Consultants Ltd.	500	Doubletex Inc.	500

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Dover Industries Limited	525	Esselte Canada Inc.	200
DownEast Communications	460	Evans Consoles Inc.	270
Drake International Inc.	5 000	Eveready Canada	250
DRS Flight Safety and Communications	300	Everest & Jennings Canadian Ltd.	131
DST Output Canada Inc.	194	Excalibur Learning Resource Centre	140
Dufferin Construction Company	789	Exide Canada Inc. Battery Division	170
Duo Communications of Canada Ltd.	168	Expro Technologies Inc.	351
Dupont Canada Inc.	4 300	Fairmont le Château Frontenac	643
Durham Furniture Inc.	700	Fairmont le Reine Elizabeth	714
DY 4 Systems Inc.	200	Farmers Co-operative Dairy Limited	610
Dynamic Maintenance Ltd.	150	Federated Co-Operatives Ltd.	2 700
Dynex Facility Services Inc.	240	FellFab Limited	195
E S Fox Limited	1 000	Financial Collection Agencies (International) Inc.	600
E I Canada Limited	180	Finning International Inc.	250
Eagle-Picher Energy Products Corporation	180	Fisher Scientific Company	420
Earth Tech Canada Inc.	1 000	Ford Motor Co of Canada Ltd.	16 000
Eau Claire Hotel Operating Trust	280	Forintek Canada Corporation	187
EBA Engineering Consultants Ltd.	450	Formica Canada Inc.	368
EBCO Industries Ltd.	158	For-Net Inc.	900
Ecolab Co.	520	Franklin Empire Inc.	260
Ecole de Langues de l'Estrie Inc.	300	Friesens Corporation	596
Ecole de langues La Cité Inc.	130	Frisco Bay Industries du Canada Limitée	180
Edmonton Meat Packing Ltd.	150	Frontier Confertech (Canada) Inc.	165
EDS Canada Inc.	6 753	Fuji Photo Film Canada Inc.	250
Edulinx Canada Corporation	621	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	1 771
EECOL Electric Ltd.	500	Future Electronics Inc.	2 417
Elan Data Makers Div Horton Trading Ltd.	250	G&K Services Canada Inc.	1 112
Electro Sonic Inc.	400	G. A. Boulet Inc.	155
Eli Lilly & Co.	760	G.N. Johnston Equipment Co. Ltd.	749
EMC Corporation of Canada	190	Garda du Canada	3 000
Emco Limited	700	Garlock of Canada Ltd.	271
EMS Technologies Canada Ltée	530	GasTOPS Ltd.	120
Enfield Cleaning Services Ltd.	115	Gaz Metropolitain Inc.	1 374
Engel Canada Inc.	450	GE Canada Inc.	4 059
Enseignes Imperial Signs div of Jim Pattison Industries Ltd.	230	GE Capital Fleet Services	297
Enterprise Rent A Car Canada Limited	2 000	GE Capital Information Technology Solutions Inc.	1 000
Entreprises Dominion Blueline Inc.	225	GEAC Canada Limited	250
Entretien JMP Ltd.	100	General Chemical Canada Ltd.	500
Entrust Limited	350	General Dynamics Canada Ltd.	1 260
Enviro-Test Laboratories	100	General Dynamics Land Systems - Canada	700
Epson Canada Limited	180	General Motors of Canada Ltd.	26 000
Equifax Canada Inc.	1 007	General Motors of Canada Ltd. Diesel Division	1 245
Ericsson Canada Inc.	1 900	Genpharm Inc.	395
Ernst & Young LLP	3 440	Gescan Division of Sonapor Canada Inc.	200
Esri Canada Ltd.	105	Getronics Canada Inc.	400

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
GFS Canada Inc. (Gordon Food Service)	400	Holiday Inn Select Toronto Airport	150
GGI Group Inc.	130	Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd.	135
Giffels Associates Limited	400	Holiday Inn Toronto Yorkdale	175
GlaxoSmithKline Inc.	1 800	Honeywell Limited	4 472
Glentel Inc.	1 000	Hôpital du Saint-Sacrement	2 000
Global Upholstery Co Inc.	1 100	Hôpital Laval	2 000
Golder Associates Ltd.	1 331	Hôtel Château Mont Sainte-Anne Inc.	190
Goodfellow Inc.	700	Hotel Dieu Hospital	1 400
Goodyear Canada Inc.	4 377	Hotel Gouverneur Place Dupuis	185
Gowling Lafleur Henderson LLP	2 000	Hôtel Loews Le Concorde Place Montcalm Hotel Inc.	338
Grand & Toy Limited	2 405	Hôtel Wyndham Montréal Compagnie Hospitalité Montréal	286
Grant Emblems Limited	150	Houle Electric Ltd.	200
Grant Thornton LLP	1 150	Hub Meat Packers Ltd.	764
Graphic Controls Canada Ltd.	400	Hummingbird Communications Ltd.	1 300
Gray Forgings & Stamping Limited	139	Huntingdon Mills (Canada) Ltd.	250
Groupe 3-Soft Inc.	107	Husky Injection Molding Systems Ltd.	1 200
Groupe CGI Inc.	10 000	Husky Oil Limited	2 500
Groupe Conseil Saguenay	100	Hyatt Regency Vancouver	500
Groupe IST Inc.	10 000	Hydro Agri Canada (Nutrite)	175
Groupe Lacasse Inc.	700	Hydrogenics Corporation	120
Groupe LGS Inc.	650	Ian Martin Limited	900
Groupe Santé Medisys Inc.	420	IBI Group	400
Groupe Thomson Technicolor Canada Inc.	376	IBM Canada Ltd.	18 658
Guillevin International Inc.	1 321	ICG Propane Inc.	1 500
HA Simons Ltd.	900	ICI Canada Inc. (Color Your World)	1 400
Harbour Towers Hotel and Suites	109	ICN Canada Limitée	145
Harper Detroit Diesel Limited	150	Ideal Revetement Co Ltee	100
Harris & Roome Supply	255	IDS Intelligent Detection Systems Inc.	225
Harris Canada Inc.	450	IKON Office Solutions Inc.	1 800
Hatch Associates Ltd.	500	IMC (Canada) Global Ltd.	1 450
Haworth Ltd.	170	IMP Aerospace Components Ltd.	260
Hay Group Limited	129	IMP Group Limited	1 130
Herman Miller Canada Inc.	118	Imperial Oil Canada Limited	7 500
Heroux Inc.	500	Imprimeries Transcontinental Inc.	11 500
Hertz Canada Limited	450	IMT Corporation	300
Hewitt Equipement Ltée	900	Indal Technologies Inc.	200
Hewlett Packard (Canada) Ltd.	1 800	Industries de Maintenance Empire Inc.	1 200
Hilroy Mead Westbaco Company	250	Inscape Corporation	625
Hilton Canada Inc.	1 721	INSO Micro Boutique Educative Inc.	109
Hitachi Construction Machinery Co. Ltd.	275	Institut national de la recherche scientifique	700
Hitachi Data Systems Inc.	108	Institut National d'Optique	160
Hoffmann La Roche Limited	900	Institut Philippe Pinel de Montréal	500
Holiday Inn Plaza La Chaudière	157	Integrated Power Systems Corp.	260
Holiday Inn Select Halifax Centre	125	Intelicom Security Services Ltd.	100
Holiday Inn Select Montréal Centre-Ville	160	Intercity Packers Ltd.	120

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Intercon Security Limited	2 100	La Chemise Perfection Inc.	420
Intercontinental Toronto Centre	365	Laboratoires Abbott Ltée	1 093
Intergraph Canada Ltd.	165	Labstat International Inc.	130
Intermap Technologies Corp.	166	Lab-Volt (Québec) Limitée	210
Intertec Security & Investigation Ltd.	500	Laliberté et associés inc.	900
Iron Ore Company of Canada	1 800	Lauzon Ltée & Al	150
Irving Equipment	300	Le Groupe Induspac Inc.	398
Irving Oil Limited	2 299	LeBLANC Ltd.	369
Irving Shipbuilding Inc.	1 877	Lenbrook Industries Ltd.	130
Island Farms Dairies	330	Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147
ISM Information Systems	18 794	Les Emballages Mitchel Lincoln Ltee	310
J&A Building Services Ltd.	650	Les Fromages Saputo Ltée	450
Jacques Whitford & Associates Limited	750	Les Laimages Victor Ltée	241
JH Ryder Machinery Ltd.	370	Les produits biologiques Shire	110
JL Richards & Associates Limited	100	Les Sous-Vêtements U M Inc.	145
Joe's Janitorial Services Ltd.	115	Levitt-Safety Limited	225
John Deere Limited	1 471	Lewisfoods Inc.	125
Johnson & Johnson Inc.	750	Lexi-Tech International	130
Johnson & Johnson Medical Products Inc.	200	Lexmark Canada Inc.	234
Johnson Controls LP	716	Liberty Health	506
Jones Packaging Inc.	300	Lincoln Electric Company of Canada LP	231
JH-MacDonald Corp.	564	Litton Systems Canada Ltd.	800
Justice Institute of British Columbia	285	Liverton Hotels Inc.	370
Kaufman Footwear	1 140	Livingston Group Inc.	800
Kaverit Steel and Crane ULC	115	Location de voitures compacte (Québec)	235
Keilhauer Industries Ltd.	300	Lockheed Martin Canada Inc.	520
Kelly Services (Canada) Ltd.	308	Logidec Moore Wallace Inc.	140
KI Pembroke Inc.	405	London King Street Purchaseco Inc.	150
Kiewit Offshore Services	500	Lotus Development Canada Limited	100
Kinecor Inc.	850	Louis Garneau Sports inc.	240
Klohn Crippen Consultants Ltd.	172	Lucent Technologies Canada	150
Knoll North America Corporation	1 200	Lumonics Inc.	165
Kodak Canada Incorporated	1 325	Lyreco (Canada) Inc.	388
Komex International Ltd.	200	MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.	1 500
Kone Inc.	501	Mack Canada Inc.	326
Kone Inc.	500	Magellan Aerospace Corporation	504
Kone Quebec Inc.	120	Magellan Aerospace Fleet Industries Limited	335
Kontzamanis Graumann Smith MacMillan Inc.	120	Maintenance Eureka Limitée	250
Koprash Investment Inc.	500	Mallette S.E.N.C.	200
Kortex Computer	110	Manac Inc. (Industries Tanguay)	987
KPMG Consulting LP	635	Manitoba Hydro	4 637
Kromar Printing Ltd.	130	Manpower Temporary Services	1 000
Krug Inc.	450	Mapinfo Canada Inc.	100
L.P. Royer Inc.	115	Marconi Medical Systems Canada Inc.	370
L3 Communications Wescam Inc.	276	Maritime Paper Products Limited	300

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Marriott Château Champlain	320	Nasittuq Corporation	313
Marriott Corporation of Canada Ltd.	6 500	National Car Rental (Canada) Inc.	916
Marsh & Mclennan Limited	600	National Paper Goods Limited	170
Marshall Macklin Monaghan Limited	399	National Steel Car Limited	1 200
Mastech Canada	150	Natrel Inc. division d'Agropur Coopérative	3 000
MaxSys Professionals and Solutions Inc.	125	Navistar International Corporation Canada	1 998
Maxxam Analytics Inc.	650	NBS Technologies Inc.	850
Mayhew and Associates Inc.	230	NCR Canada Ltd.	1 200
McCormick Rankin Corporation	220	NCS Pearson	120
McGill University	5 000	Nelson Lumber Company Ltd.	400
McGregor Industries Inc.	600	Neptune Food Services Inc.	500
Mckenzies Sales Limited	120	NetManage Canada Inc.	103
McKesson Canada	1 561	New Brunswick Electric Power	2 400
McMaster University	3 300	Newbridge Networks Corporation	3 000
McNeil Consumer Healthcare McNeil PDI Inc.	410	NexInnovations Inc.	1 410
MD Robotics Ltd.	500	NFO CE Group	120
Med-Emerg International Inc.	300	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	161
Med-Eng Systems Inc.	175	Nissan Canada Inc.	258
Mediagrif Interactive Technologies	313	Nor-Don Collection Network Inc.	600
Mediascan Canada Inc.	175	NORDX/CDT Inc.	721
Medtronic of Canada	226	Norecol Dames & Moore Inc.	215
Memorial University of Newfoundland	3 263	Norimco - Div of Bata Industries Ltd	725
Merck Frost Canada Ltd.	1 600	Norr Limited	160
Messier Dowty Inc.	520	Nortel Networks	25 000
Metafore Corporation	500	North Atlantic Petroleum	600
Metro Catering Executive Class Catering Inc.	157	North Douglas Sysco Food	266
Metropolitan Parking Inc.	350	Northfield Metal Products Ltd.	400
Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc.	466	Northstar Aerospace Inc.	250
Microsoft Canada Corporation	650	Northumberland Co-operative Limited	280
Minolta Business Equipment Canada Ltd.	850	Norwest Soil Research Ltd.	250
Minto Developments Inc.	1 300	Nova Scotia Community College	1 368
Mitel Corporation	1 800	Nova Scotia Textiles Limited	160
Mitel Networks Corporation	1 545	Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	750
Mohawk Council of Akwesasne	800	Novopharm Limited	460
Montel Inc.	195	NRCS Inc.	210
Moore North America	1 550	Nurun Inc.	387
Morbern Inc.	400	OConnor Associates Environmental Inc.	160
Morneau Sobeco Inc.	845	Oerlikon Aérospatiale Inc.	325
Morrison Hershfield Limited	110	Omnilogic Systems Group	500
Motor Coach Industries Ltd.	2 000	Online Enterprises Inc. (dba) Online Business Systems	155
Motorola Canada Limited	720	OnX Incorporated	367
Mount Saint Vincent University	350	Onyx Industrie Inc.	250
MPB Technologies Inc.	100	Onyx Industries Inc.	208
Multi Marques Inc.	2 500	Open Text Corporation	330
Mustang Survival Corp.	300	Operation Springboard	180

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Optech Incorporated	182	PPG Canada Inc.	2 000
Oracle Corporation Canada Inc.	1 000	Pratt & Whitney Canada Corporation Inc.	7 131
Ortho-McNeil Inc.	700	Praxair Canada Inc.	2 100
Osram Sylvania Ltd.	676	Prevost Car Inc.	1 500
Otis Canada Inc.	770	PricewaterhouseCoopers LLP	4 109
Ottawa (JCST) Purchasco Inc.	113	Pritchard Engineering Co Ltd.	135
OC Association for Persons with Developmental Disabilities	300	Procter & Gamble Inc.	2 600
Ottawa Marriott 1210478 Ontario Inc.	295	Profac Facilities Management Services Inc.	1 100
Paccar du Canada Ltée	740	Protexion Products (1997) Inc.	100
Pacific Produce Co Ltd.	350	Pylon Electronics Inc.	250
Pacific Regeneration Technologies Inc.	400	Quantum Management Services Ltd.	275
Pacific Safety Products Inc.	190	Quebecor World Inc.	6 000
Packard Bell Nec	100	Queen's University	6 046
Pak N' Stack Ltd.	100	Quicklaw Inc.	165
Pan Pacific Hotel Vancouver	520	Qunara Inc.	200
Panalpina Inc.	375	Radisson Plaza Hotel Saskatchewan	170
Panasonic Canada Inc.	400	Ramada Inn 400-401	100
Papiers Perkins Ltée	850	Rational Software Canada Co.	170
Papricau	350	Ratiopharm Inc.	370
Park Town Motor Motels Ltd.	130	Raymond Chabot Grant Thornton	1 500
Parmalat Dairy & Bakery Inc.	2 800	Raytheon Canada Limited	400
Parrish & Heimbecker Ltd.	1 000	Raytheon Elcan Optical Technologies	600
Patterson Dentaire Canada Inc.- Patterson Dental Canada Inc.	450	RBA Inc.	658
Peacock Inc.	708	RBC Dominion Securities Inc.	5 599
Peerless Garments Ltd.	200	RE Gilmore Investments Corp.	550
Penske Truck Leasing Canada Inc.	760	Recall Corporation o/a MobileShred Inc.	118
Perkinl-Imer Optoelectronics	204	Recochem Inc.	185
Petro-Canada Inc.	4 000	Régulvar Inc.	210
Pfizer Canada Inc.	1 339	Reid Crowther & Partners Limited	534
Pharmacia & Upjohn Inc.	550	Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.	250
Pharmascience Inc.	499	Relizon Canada Inc.	1 055
Pharmx Rexall Drug Stores BC Ltd.	250	Rentokil Initial Canada Limited	5 000
Philip Analytical Services Inc.	686	Residence Inn By Marriott Hotel	150
Philips & Temro Industries Ltd.	290	Reuters Information Services	234
Philips Electronics Limited	650	RGO Office Products Partnership	210
Piercеys Building Supplies	158	Ricoh Canada Inc.	750
Pillowtex Canada Inc.	200	Ricoh Image Communication	650
Pinchin Environmental Ltd.	110	Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroche	310
Pioneer Balloon Canada Limited	200	Roche Ltée Groupe-Conseil	366
Pirelli Câbles et Systèmes Inc.	500	Rolland Inc. division des papiers fins	1 500
Pitney Bowes of Canada Ltd.	1 300	Rolls Royce Canada Limited	1 600
Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205	Rousseau Métal Inc.	300
Polar Bear Corporate Education Solutions	211	Royal Lepage Limited	1 666
Ponton Coleshill Edwards and Associates	146	Russel Metals Inc.	8 000
Powell Equipment (1978) Limited	535	Ryerson Polytechnic University	1 164

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Safety-Kleen Canada Inc.	211	Simplex Grennell	1 500
Saft Power Systems Inc.	136	Simtran Technologies Inc.	100
Saint Mary's University	800	Sisca Inc.	120
Samsonite Canada Inc.	180	Skyjack Inc.	300
Samuel Son & Co. Limited	926	SMED International Inc.	2 104
Sandwell Engineering Inc.	1 300	Smith Lyons Torrence Stevenson & Mayer	900
Sanofi-Synthelabo Canada Inc.	250	Smiths Detection (Toronto) Ltd.	250
SAP Canada Inc.	140	Snap-on Tools of Canada Ltd.	550
SAS Institute (Canada) Inc.	152	SNC Lavalin Inc.	4 194
Saskatchewan Indian Federated College	150	SNC Technologies Inc.	850
Saskatchewan Research Council	215	Sobeys Ontario	13 000
SATCOM div of EMS Technologies Canada Ltd.	150	Sodexho Canada Inc.	1 185
Sault College of Applied Arts and Technology	400	Sonepar Distribution Inc.	950
SCA Hygiene Products Inc.	223	Sony of Canada Ltd.	1 100
Scepter Corporation	240	Soucy International Inc.	350
Schenker of Canada Limited	650	SoupExperts Inc.	150
Schering-Plough Canada Inc.	427	Source Medical Corporation	500
Schindler Elevator Corporation	350	South East Resource Development Council Corp.	184
Schneider Electric	1 600	Spar Aerospace Limited	787
Scotsburn Co-operative Services Ltd.	600	Sparkling Spring Water a div of Danone Waters of North America	140
Scythes Inc. Flying Colours International	100	SPB Canada Inc.	552
Seamix Technology Canada Inc.	120	Spectrum Signal Processing Inc.	165
Securiguard Services Limited	150	St Joseph Printing Limited	500
Securitas Canada Limited Sécuritas Canada Limitée	9 500	St. John's Dockyard Limited	150
Securitex inc.	113	St. Joseph Print Group Inc.	595
Sed Systems inc.	250	St. Lawrence College	400
Serca Foodservices Inc. (Western Division)	338	Stanchem Inc.	450
ServiceMaster of Ottawa - 1351120 Ontario Inc.	120	Standard Aero Ltd.	1 600
Shannahan's Investigation & Security Limited	450	Standard Knitting Limited	100
Sharp Electronics of Canada Ltd.	160	Stanfields Ltd.	450
Sharps Audio Visual Ltd.	200	Stantec Consulting Ltd.	2 200
Shell Canada Limited	3 454	Steels Industrial Products Ltd.	140
Sheraton Centre Toronto Hotel Starwood Hotels Canada	809	Storagetek Canada Inc.	200
Sheraton Hamilton Hotel Starwood Hotels Canada	200	Strongco Inc.	1 100
Sheraton Laval	253	Stryker Bertec Medical Inc.	180
Sheraton Ottawa Hotel	165	Subaru Canada Inc.	111
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375	Sun Microsystems of Canada Inc.	550
Sheraton Winnipeg Hotel	165	Suncor Energy Inc.	3 609
Sico Inc.	859	Superior Propane Inc.	1 262
Siemens Canada Limited	4 000	Supreme Office Products Limited	280
Siemens Westinghouse	550	Supremex Inc.	700
Sierra Systems Consultants Inc.	746	Surgenor Pontiac Buick Limited	276
Sifto Canada Inc.	590	Swift Denim	750
Simmons Canada Inc.	550	Swish Maintenance Limited	230
Simon Fraser University	1 700	Symantec Corporation	100

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Symbol Technologies Canada ULC	150	IRA Atlantic	392
Sysco Food Services of Ontario	450	Transcontinental Direct	300
Sysco Québec	250	Transcontinental Group LGM Graphics Inc.	180
Sysco Serca Foodservice Inc.	4 000	Transcontinental Printing Inc.	550
Sysco-Konings Wholesale	450	Transport St-Léonard Inc.	100
Tab Products of Canada Limited	165	Trent University	700
Tannis Trading Inc.	155	Tyco Electronics Canada Ltd.	365
Taro Pharmaceuticals Inc.	362	UAP Inc.	4 289
Tayco Panelink Ltd.	300	Ultra Electronics Maritime Systems	260
TCH International Inc.	246	Ultramar Ltée	1 000
Technologies Multipartner (TMI) Inc.	650	UMA Group Ltd.	750
Tecsult Inc.	645	Uniclean Building Maintenance Contractor	250
Teknion Corporation	2 738	Unisource Canada Inc.	1 630
Télé Université	200	Unisys Canada Inc.	290
Telemedia Communications Inc.	540	Université de Montréal	5 000
Telus National Systems Inc.	472	Université d'Ottawa	2 110
Tenaquip Limited	275	Université du Québec à Montréal	3 350
Terra Footwear Ltd.	120	Université Laval	4 000
Texcan A Division of Sonapar Canada	100	University College of the Fraser Valley	700
Thales Systems Canada division of Thales Canada Inc.	100	University of Alberta	3 700
The 500 Staffing Services Inc.	100	University of British Columbia	8 000
The Cambridge Towel Corporation	300	University of Calgary	5 000
The Canadian Salt Company Limited	867	University of Guelph	6 000
The Codville Company	665	University of Lethbridge (The)	781
The Cohos Evamy Partners	180	University of Manitoba	6 000
The Conference Board of Canada	300	University of New Brunswick St-John	1 474
The Fairmont Vancouver Airport	236	University of Saskatchewan	6 000
The Fairmont Waterfront Hotel	409	University of Toronto	6 700
The Gibbard Furniture Shops Limited	125	University of Victoria	4 096
The Great West Life Assurance Company	2 870	University of Waterloo	2 900
The Legacy Hotels Operating as The Fairmont Winnipeg	229	University of Western Ontario	6 046
The Lowe-Martin Group	285	University of Windsor	1 604
The McElhanney Group Ltd.	470	UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
The North West Company Inc.	4 500	Valcom Manufacturing Group Inc.	400
The Pepsi Bottling Group/Société du groupe d'embouteillage Pepsi	1 000	Vancouver Marriott Pinnacle Hotel	250
The Prince George Hotel	140	Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
The Sutton Place Hotel Toronto	400	Vapor Rail Inc.	250
The Westin Edmonton/Starwood	310	Victor Innovatex Inc.	120
The Westin Harbour Castle	575	Victoria Shipyards Co Ltd.	150
Therapex Div of E-Z-EM Canada Inc.	249	Vitalaire Healthcare	550
Thyssen Krupp Elevator	1 098	Vitality Foodservice Canada Ltd.	150
Toromont Industries Ltd.	2 000	Vita-Tech Laboratories Limited	350
Toronto Auto Auctions Limited	660	Volkswagen Canada Inc.	980
Toshiba of Canada Ltd.	500	VON Canada	5 000
Total Credit Recovery Limited	485	VWR Canlab	200

Entrepreneurs fédéraux 2002

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Wabush Mines	750	William M. Mercer Limited	1 000
Wajax Industries Limited	1 700	Winpack Technologies Inc.	200
Walbar Canada Inc.	740	Wood Wyant Inc.	385
Wardrop Engineering Inc.	330	Wyeth Ayerst Canada Inc.	1 650
Warner Lambert Canada Inc.	1 370	Xantrex Technology Inc.	250
Warren Shepell Consultants Group	155	Xception International Inc.	110
Watson Wyatt & Company	230	Xerox The Document Company	4 300
Webcom Ltd.	300	Xwave Solutions Incorporated	2 300
Wesco Distribution Canada Inc.	725	Yamaha Motor Canada Ltd.	171
Westburne Québec Inc.	583	Yonge Street Hotels Ltd.	150
Westburne Ruddy Electric	2 391	York University	3 116
Western Star Trucks a Division of Freightliner Ltd.	600	Zellers Inc.	65 000
Westower Communications Ltd.	340	Zenon Environmental Inc.	900
WG Thompson & Sons Limited	340	Zodiac Hurricane Technologies Inc.	148
Whitehall Robins Inc.	194	Zomax Canada Company	130
Wilkinson Steel & Metals A Division of Premetalco Inc.	250		

Annexe E : Résumé statistique

Selon l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 2002.

Il s'agit de la seizième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, des tableaux détaillés pour 2002 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 2001 et 2002 ont été préparés.

Les données se rapportant à l'année 2001 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard pour pouvoir être regroupés avec les autres données présentées l'année dernière.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation de ces groupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel.

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 2002.

Une liste complète des employeurs se trouve à la fin du chapitre 4, « Notations des employeurs ».

Pour de plus amples informations, communiquer avec le personnel de RHDC/Travail identifié à la fin du chapitre 1.

Liste des tableaux

1. Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2002

2. Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 2001 et 2002

3. Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 2002

4. Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 2001 et 2002

5. Membres des groupes désignés en 2002 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 2001 et 2002

6. Membres des groupes désignés recrutés en 2002 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 2001 et 2002

7. Membres des groupes désignés promus en 2002 et leur représentation dans les promotions selon la catégorie professionnelle en 2001 et 2002

8. Membres des groupes désignés qui ont cessé leur emploi en 2002 et leur représentation dans les cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle en 2001 et 2002

9. Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation dans les emplois permanents, avec le nombre et le pourcentage des recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le secteur, 2001 et 2002

10. Nombre et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 2002

11. Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 2002

Tableau 1

Membres des groupes désignés selon **le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur**, 2002

Secteur et sous-secteur	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Banque centrale	1 030	483	545	12	6	6	13	10	3	110	61	49
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	185 419	53 447	131 972	2 056	433	1 623	4 085	1 354	2 731	34 245	11 626	22 619
Secteur bancaire	186 449	53 932	132 517	2 068	439	1 629	4 098	1 364	2 734	34 355	11 687	22 668
Ind. carrosseries de camions/autobus/remorques	182	173	9	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Industries du transport aérien	54 433	33 054	21 379	1 247	861	386	860	561	299	5 332	2 903	2 429
Industries des services relatifs au transport aérien	18 040	12 996	5 044	345	257	88	351	283	68	2 478	1 594	884
Industries du transport et des services ferroviaires	33 191	29 339	3 852	863	784	79	1 396	1 299	97	2 128	1 785	343
Industries du transport par eau	6 826	6 003	823	154	115	39	107	100	7	226	184	42
Industries des services relatifs au transport par eau	7 008	6 207	801	264	257	7	396	386	10	822	725	97
Industries du camionnage	43 391	36 454	6 937	847	727	120	873	754	119	2 053	1 538	515
Industries du transport en commun	14 368	8 612	5 756	311	200	111	435	321	114	1 135	735	400
Autres industries du transport	103	73	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres industries des services relatifs aux transports	653	249	404	11	4	7	30	13	17	119	58	61
Industrie du transport par pipelines	4 057	2 901	1 156	70	53	17	124	98	26	325	209	116
Secteur des transports	182 252	136 061	46 191	4 113	3 059	1 054	4 572	3 815	757	14 618	9 731	4 887
Industries de la diffusion des télécommunications	37 887	22 558	15 329	425	234	191	591	400	191	2 823	1 588	1 235
Industrie de la transmission des télécommunications	87 581	47 839	39 742	1 111	579	532	1 758	1 020	738	10 124	5 431	4 693
Autres industries des télécommunications	2 542	1 423	1 119	20	13	7	26	16	10	408	232	176
Industries des services postaux et services de messagers	84 325	53 061	31 263	1 495	837	658	2 473	1 673	800	11 203	7 424	3 779
Secteur des communications	212 335	124 881	87 454	3 051	1 663	1 388	4 848	3 109	1 739	24 558	14 675	9 883
Mines de métaux	3 137	2 763	374	499	437	62	113	104	9	89	83	6
Industries de la viande et de la volaille	861	559	302	11	9	2	30	20	10	12	7	5
Industrie de la transformation du poisson	334	200	134	80	44	36	6	6	0	11	8	3
Industries de la farine des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	3 130	2 523	607	34	31	3	30	24	6	94	64	30
Industries de l'emboutissage du matriçage et du revêtement de produits en métal	510	344	166	14	8	6	13	11	2	41	27	14
Industrie de la construction et de la réparation de navires	87	82	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	1 259	904	355	5	4	1	24	20	4	64	48	16
Gestion de travaux de construction	259	168	91	2	1	1	1	1	0	12	6	6
Industrie des silos à grain	5 858	4 497	1 361	127	93	34	150	124	26	160	109	51
Industrie de l'énergie électrique	14 339	11 455	2 884	112	95	17	407	378	29	1 336	1 106	230
Produits agricoles commerce de gros	509	222	287	18	5	13	12	5	7	27	10	17
Sociétés de financement des entreprises	3 152	1 548	1 604	37	21	16	69	34	35	219	100	119
Sociétés d'assurance-dépôts	111	55	56	1	1	0	0	0	0	12	5	7
Autres exploitants immobiliers	87	42	45	0	0	0	1	0	1	8	4	4
Bureaux d'architectes d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 473	2 628	845	103	82	21	176	149	27	537	431	106
Autres services aux entreprises	6 056	4 670	1 386	98	71	27	133	94	19	414	291	123
Affaires étrangères et aide internationale	314	109	205	4	0	4	4	2	2	35	8	27
Gestion des ressources humaines	707	300	407	22	13	9	17	7	10	35	15	20
Gestion des services économiques	1 703	713	990	41	13	28	57	27	30	163	58	105
Musées et archives	1 244	537	707	21	13	8	37	19	18	49	25	24
Théâtres et autres spectacles	657	393	264	5	1	4	7	4	3	32	19	13
Associations commerciales	137	42	95	0	0	0	1	0	1	25	6	19
Autres services n.c.a.	131	102	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres employés assujettis à la Loi	48 055	34 856	13 199	1 234	942	292	1 268	1 029	239	3 375	2 430	945
Total – Tous les secteurs	629 654	350 106	279 548	10 468	6 104	4 364	14 790	9 319	5 471	76 945	38 552	38 393

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon **le secteur industriel et le sous-secteur** en 1987, 2001 et 2002

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)
Tous les secteurs	40,9	44,9	44,4	0,7	1,6	1,7	1,6	2,3	2,3	5,0	11,7	12,2
Banques	76,1	71,0	71,1	0,6	1,1	1,1	1,8	2,0	2,2	9,5	17,1	18,4
Transport aérien	36,5	39,5	39,3	0,4	1,9	2,3	0,8	1,7	1,6	3,5	9,7	9,8
Services au transport aérien	27,2	25,6	28,0	0,3	1,6	1,9	0,4	1,5	1,9	3,5	13,6	13,7
Transport et services ferroviaires	8,1	11,3	11,6	0,8	2,2	2,6	1,6	3,9	4,2	2,7	6,2	6,4
Transport par eau	11,9	11,8	12,1	1,4	1,5	2,3	1,5	1,9	1,6	3,4	3,1	3,3
Services du transport par eau	6,9	11,1	11,4	0,8	,7	3,8	1,6	4,9	5,7	1,3	10,5	11,7
Camionnage	13,6	15,4	16,0	0,7	1,9	2,0	1,3	2,1	2,0	1,5	4,1	4,7
Transport en commun	17,0	40,0	40,1	1,1	2,1	2,2	3,1	2,7	3,0	2,1	6,9	7,9
Transport par pipeline	18,3	28,3	28,5	1,2	1,8	1,7	4,2	3,4	3,1	5,4	8,0	8,0
Transports	16,9	24,7	25,3	0,7	2,0	2,3	1,4	2,5	2,5	2,6	7,6	8,0
Diffusion des télécommunications	34,8	40,4	40,5	0,4	1,1	1,1	1,3	1,6	1,6	2,9	7,0	7,5
Transmission des télécommunications	46,7	45,7	45,4	0,5	1,1	1,3	1,1	2,0	2,0	4,6	10,0	11,6
Services postaux et de messagers	35,0	36,6	37,1	0,8	1,7	1,8	1,7	3,0	2,9	4,1	13,2	13,3
Communications	39,6	41,3	41,2	0,6	1,4	1,4	1,4	2,3	2,3	4,0	10,8	11,6
Mines de métaux	7,0	11,3	11,9	2,7	16,5	15,9	1,2	3,6	3,6	1,0	3,0	2,8
Industries de la farine, céréales et aliments pour animaux	20,2	18,1	19,4	0,5	2,1	1,1	1,7	1,4	1,0	1,9	3,4	3,0
Silos à grain	15,1	23,2	23,2	0,5	1,7	2,2	3,4	2,9	2,6	1,1	4,1	2,7
Industrie de l'énergie électrique	0,0	20,7	20,1	0,0	0,6	0,8	0,0	2,9	2,8	0,0	11,5	9,3
Sociétés de financement des entreprises	49,4	50,5	50,9	0,0	1,2	1,2	0,9	1,7	2,2	3,4	5,7	6,9
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	24,0	24,3	0,3	2,6	3,0	2,8	5,1	5,1	5,6	14,9	15,5
Autres services aux entreprises	19,1	23,0	22,9	0,2	2,3	1,6	0,4	2,3	1,9	6,1	7,8	6,8
Autres secteurs	21,2	28,0	27,5	0,9	2,7	2,6	2,3	2,7	2,6	2,6	7,7	7,0

Tableau 3
Membres des groupes désignés selon **le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province**, 2002

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	31 486	17 237	14 249	508	245	263	925	535	390	3 169	1 571	1 598
Edmonton	17 060	10 051	7 009	431	243	188	511	334	177	1 589	832	757
Halifax	8 422	4 571	3 851	86	61	25	289	184	105	318	158	160
Montréal	86 880	47 360	39 520	616	315	301	1 107	659	448	5 322	2 728	2 594
Regina	3 283	1 567	1 716	70	33	37	156	76	80	138	61	77
Toronto	170 254	91 220	79 034	1 588	810	778	3 371	2 031	1 340	41 499	20 170	21 329
Vancouver	53 736	30 853	22 883	938	580	358	1 501	992	509	12 992	6 396	6 596
Winnipeg	21 617	13 381	8 236	1 017	615	402	771	555	216	1 406	825	581
Régions métropolitaines de recensement	392 738	216 240	176 498	5 254	2 902	2 352	8 631	5 366	3 265	66 433	32 741	33 692
Ontario	279 595	151 581	128 014	3 340	1 860	1 480	6 426	3 985	2 441	47 540	23 577	23 963
Québec	112 902	61 961	50 941	945	508	437	1 442	885	557	5 851	3 013	2 838
Nouvelle-Écosse	14 839	7 691	7 148	127	87	40	490	286	204	460	220	240
Nouveau-Brunswick	13 147	6 514	6 833	126	66	60	351	192	159	228	115	113
Manitoba	28 181	17 697	10 484	1 427	865	562	984	723	261	1 577	944	633
Colombie-Britannique	74 108	41 621	32 487	1 453	860	593	2 162	1 363	799	14 031	6 923	7 108
Île-du-Prince-Édouard	1 075	562	513	5	3	2	23	13	10	6	3	3
Saskatchewan	13 866	8 059	5 807	759	550	209	467	287	180	429	229	200
Alberta	61 808	34 855	26 953	1 319	708	611	1 891	1 182	709	5 302	2 682	2 620
Terre-Neuve	6 650	3 495	3 155	223	128	95	147	95	52	67	38	29
Yukon	386	160	226	24	8	16	12	7	5	14	9	5
Territoires du Nord-Ouest	757	523	234	129	75	54	10	6	4	21	13	8
Canada	629 654	350 106	279 548	10 468	6 104	4 364	14 790	9 319	5 471	76 945	38 552	38 393

* *Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux*

Tableau 4

Représentation des groupes désignés selon **la région métropolitaine de recensement et la province** en 1987, 2001 et 2002

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2002 (%)
Calgary	47,6	46,8	45,3	0,5	1,8	1,6	1,9	3,2	2,9	5,6	9,9	10,1
Edmonton	44,5	41,7	41,1	0,7	2,3	2,5	2,0	2,9	3,0	4,4	9,2	9,3
Halifax	41,2	46,2	45,7	0,5	1,0	1,0	1,6	3,4	3,4	1,9	4,1	3,8
Montréal	39,0	45,6	45,5	0,3	0,5	0,7	1,1	1,3	1,3	3,0	5,5	6,1
Regina	42,9	52,4	52,3	0,4	2,0	2,1	2,4	4,4	4,8	1,6	4,0	4,2
Toronto	47,1	46,9	46,4	0,6	0,9	0,9	1,5	1,9	2,0	12,0	23,6	24,4
Vancouver	40,4	43,4	42,6	0,5	1,5	1,7	1,5	2,6	2,8	7,9	22,4	24,2
Winnipeg	32,7	38,2	38,1	0,8	4,1	4,7	1,8	3,4	3,6	2,9	6,6	6,5
Ontario	44,2	46,2	45,8	0,7	1,1	1,2	1,6	2,2	2,3	7,3	16,3	17,0
Québec	39,8	44,9	45,1	0,4	0,7	0,8	1,1	1,3	1,3	2,6	4,7	5,2
Nouvelle-Écosse	34,4	48,8	48,2	0,4	0,8	0,9	3,5	3,5	3,3	1,3	3,3	3,1
Nouveau-Brunswick	32,2	51,8	52,0	0,4	0,9	1,0	1,8	2,5	2,7	1,1	1,6	1,7
Manitoba	30,5	37,5	37,2	1,0	4,5	5,1	1,7	3,4	3,5	2,6	5,6	5,6
Colombie-Britannique	41,5	44,3	43,8	0,7	1,7	2,0	1,7	2,7	2,9	6,2	17,5	18,9
Île-du-Prince-Édouard	38,0	48,9	47,7	0,2	0,4	0,5	1,2	2,2	2,1	1,0	0,8	0,6
Saskatchewan	35,1	42,3	41,9	1,4	5,3	5,5	1,8	3,3	3,4	1,2	3,2	3,1
Alberta	45,3	44,9	43,6	0,7	2,1	2,1	1,9	3,1	3,1	4,0	8,4	8,6
Terre-Neuve	38,4	47,8	47,4	0,6	3,1	3,4	1,0	2,3	2,2	0,7	0,7	1,0
Yukon	31,4	57,6	58,5	3,8	5,7	6,2	0,8	2,6	3,1	1,4	4,3	3,6
Territoires du Nord-Ouest	21,9	31,8	30,9	9,6	16,1	17,0	1,4	1,0	1,3	2,5	3,0	2,8
Nunavut												
Canada	40,9	44,9	44,4	0,7	1,6	1,7	1,6	2,3	2,3	5,0	11,7	12,2

Tableau 5

Membres des groupes désignés en 2002 et leur représentation selon **la catégorie professionnelle** en 2001 et 2002

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
	Nombre	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001
Cadres supérieurs	4 890	976	20,0	19,6	38	0,8	0,5	94	1,9	1,9	191	3,9	3,7
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	65 536	28 220	43,1	42,4	616	0,9	0,8	1 323	2,0	1,9	6 150	9,4	8,8
Professionnels	79 730	35 829	44,9	44,5	749	0,9	0,9	1 509	1,9	1,9	13 836	17,4	16,5
Personnel semi-professionnel et technique	36 477	6 301	17,3	16,9	559	1,5	1,4	706	1,9	1,7	1 963	5,4	5,1
Surveillants	20 633	13 079	63,4	63,3	350	1,7	1,5	422	2,0	2,0	2 612	12,7	12,9
Contremaîtres	9 570	443	4,6	4,4	228	2,4	2,4	292	3,1	3,1	492	5,1	4,7
Personnel administratif et de bureau senior	33 513	26 852	80,1	81,0	487	1,5	1,2	762	2,3	1,9	5 697	17,0	17,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	7 208	2 721	37,7	45,8	109	1,5	1,3	142	2,0	1,9	502	7,0	6,8
Travailleurs spécialisés des métiers	57 904	1 931	3,3	3,0	1 327	2,3	2,1	1 832	3,2	3,0	4 243	7,3	6,9
Personnel de bureau	194 087	131 370	67,7	66,6	3 035	1,6	1,5	4 949	2,5	2,6	29 322	15,1	13,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	30 249	20 001	66,1	65,9	574	1,9	1,7	488	1,6	1,8	3 517	11,6	11,0
Travailleurs manuels semi-spécialisés	74 350	8 471	11,4	11,4	1 964	2,6	2,5	1 845	2,5	2,4	6 961	9,4	8,4
Autre personnel de la vente et des services	10 434	2 983	28,6	24,2	223	2,1	2,7	231	2,2	2,3	1 160	11,1	13,4
Autres travailleurs manuels	5 073	371	7,3	8,9	209	4,1	5,4	195	3,8	3,8	299	5,9	6,2
Nombre total des salariés	629 654	279 548	44,4	44,9	10 468	1,7	1,6	14 790	2,3	2,3	76 945	12,2	11,7

Tableau 6

Membres des groupes désignés recrutés en 2002 et leur représentation dans **les recrutements selon la catégorie professionnelle** en 2001 et 2002

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
	Nombre	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001
Cadres supérieurs	358	68	19,0	18,1	0	0,0	0,2	3	0,8	0,7	11	3,1	3,3
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	5 358	1 805	33,7	37,7	41	0,8	0,6	39	0,7	0,9	573	10,7	9,1
Professionnels	8 060	3 158	39,2	38,9	71	0,9	0,7	64	0,8	0,7	1 206	15,0	15,6
Personnel semi-professionnel et technique	3 701	1 013	27,4	20,5	74	2,0	1,3	34	0,9	1,0	189	5,1	5,7
Surveillants	992	502	50,6	50,7	5	0,5	1,4	5	0,5	0,7	80	8,1	10,5
Contremaîtres	414	51	12,3	12,5	10	2,4	3,2	6	1,4	1,6	24	5,8	4,3
Personnel administratif et de bureau senior	3 538	2 215	62,6	66,0	41	1,2	0,9	34	1,0	0,9	496	14,0	12,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	833	234	28,1	28,6	9	1,1	0,6	6	0,7	0,2	58	7,0	6,8
Travailleurs spécialisés des métiers	3 421	119	3,5	4,4	83	2,4	2,4	46	1,3	2,3	315	9,2	13,8
Personnel de bureau	28 352	17 840	62,9	64,4	396	1,4	1,5	265	0,9	1,1	4 439	15,7	14,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3 799	2 350	61,9	67,4	127	3,3	1,7	33	0,9	2,0	444	11,7	11,5
Travailleurs manuels semi-spécialisés	20 517	2 096	10,2	10,7	565	2,8	2,4	229	1,1	1,1	2 350	11,5	12,1
Autre personnel de la vente et des services	2 866	1 183	41,3	27,4	76	2,7	2,8	30	1,0	1,4	463	16,2	13,4
Autres travailleurs manuels	1 482	88	5,9	6,2	79	5,3	4,3	19	1,3	0,8	42	2,8	3,4
Nombre total des salariés	**83 691**	**32 722**	**39,1**	**41,6**	**1 577**	**1,9**	**1,7**	**813**	**1,0**	**1,2**	**10 690**	**12,8**	**12,7**

Tableau 7

Membres des groupes désignés promus en 2002 et leur représentation dans **les promotions selon la catégorie professionnelle** en 2001 et 2002

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
	Nombre	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001
Cadres supérieurs	411	103	25,1	25,7	4	1,0	1,1	2	0,5	0,9	20	4,9	5,4
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	8 328	4 218	50,6	48,5	94	1,1	0,8	150	1,8	1,7	917	11,0	10,7
Professionnels	8 261	4 158	50,3	51,0	97	1,2	1,1	137	1,7	1,9	1 684	20,4	19,7
Personnel semi-professionnel et technique	1 815	405	22,3	18,8	36	2,0	1,8	30	1,7	2,1	138	7,6	6,1
Surveillants	2 526	1 610	63,7	65,1	42	1,7	1,5	42	1,7	1,7	384	15,2	14,8
Contremaîtres	835	57	6,8	5,3	19	2,3	2,3	25	3,0	2,2	53	6,3	3,9
Personnel administratif et de bureau senior	4 340	3 331	76,8	76,7	69	1,6	1,7	92	2,1	2,1	874	20,1	21,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	416	155	37,3	53,0	6	1,4	2,1	9	2,2	1,4	31	7,5	9,8
Travailleurs spécialisés des métiers	1 251	60	4,8	4,2	72	5,8	4,1	39	3,1	2,1	81	6,5	6,6
Personnel de bureau	11 833	7 993	67,5	69,7	192	1,6	1,5	252	2,1	2,0	2 021	17,1	15,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	435	257	59,1	49,4	15	3,4	2,7	6	1,4	1,5	45	10,3	9,4
Travailleurs manuels semi-spécialisés	1 128	92	8,2	8,8	61	5,4	3,8	30	2,7	2,5	98	8,7	6,6
Autre personnel de la vente et des services	309	43	13,9	15,6	5	1,6	1,3	4	1,3	2,7	30	9,7	10,8
Autres travailleurs manuels	210	18	8,6	7,6	6	2,9	4,7	1	0,5	2,5	10	4,8	6,6
Nombre total des salariés	**42 098**	**22 500**	**53,4**	**53,2**	**718**	**1,7**	**1,6**	**819**	**1,9**	**1,9**	**6 386**	**15,2**	**14,6**

Tableau 8

Membres des groupes désignés qui ont cessé leur emploi en 2002 et leur représentation dans **les cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle** en 2001 et 2002

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorities visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
	Nombre	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001	2002	2002	2001
Cadres supérieurs	590	116	19,7	17,7	3	0,5	0,3	15	2,5	1,9	16	2,7	1,9
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	6 759	2 445	36,2	39,4	57	0,8	0,8	136	2,0	2,0	579	8,6	8,5
Professionnels	10 025	4 087	40,8	38,9	86	0,9	0,7	181	1,8	1,7	1 516	15,1	13,8
Personnel semi-professionnel et technique	3 435	758	22,1	21,1	58	1,7	1,5	69	2,0	1,8	200	5,8	5,2
Surveillants	1 913	1 041	54,4	53,0	32	1,7	1,2	30	1,6	1,4	183	9,6	9,7
Contremaîtres	741	67	9,0	6,0	24	3,2	2,2	24	3,2	2,3	30	4,0	2,3
Personnel administratif et de bureau senior	3 992	2 817	70,6	70,7	47	1,2	1,1	83	2,1	2,0	442	11,1	13,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 827	785	43,0	31,4	21	1,1	1,0	40	2,2	1,5	101	5,5	4,2
Travailleurs spécialisés des métiers	4 715	155	3,3	3,3	106	2,2	1,8	160	3,4	3,5	291	6,2	6,1
Personnel de bureau	28 046	18 732	66,8	67,7	475	1,7	1,7	605	2,2	2,0	3 660	13,0	12,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3 278	1 987	60,6	61,4	100	3,1	2,3	55	1,7	2,0	278	8,5	7,8
Travailleurs manuels semi-spécialisés	18 469	1 279	6,9	7,8	528	2,9	2,3	279	1,5	1,3	1 999	10,8	11,4
Autre personnel de la vente et des services	2 160	704	32,6	24,4	57	2,6	2,7	33	1,5	2,3	263	12,2	10,5
Autres travailleurs manuels	1 553	84	5,4	9,3	70	4,5	3,9	23	1,5	1,8	69	4,4	4,0
Nombre total des salariés	**87 503**	**35 057**	**40,1**	**40,2**	**1 664**	**1,9**	**1,7**	**1 733**	**2,0**	**1,9**	**9 627**	**11,0**	**10,8**

Tableau 9

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation dans les emplois permanents, avec le nombre et pourcentage **des recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi,** selon le secteur, 2001 et 2002

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Tous les secteurs										
Employés	624 836	623 302	278 471	275 577	9 711	10 346	14 442	14 742	73 305	76 522
Recrutements	104 264	81 360	42 081	31 025	1 763	1 542	1 257	805	13 458	10 502
Promotions	50 638	41 915	26 873	22 379	791	716	978	816	7 407	6 375
Cessations	89 153	85 834	35 202	33 824	1 504	1 647	1 703	1 719	9 654	9 497
Effet Net	15 111	-4 474	6 879	-2 799	259	-105	-446	-914	3 804	1 005
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	44,6	44,2	1,6	1,7	2,3	2,4	11,7	12,3
Part des recrutements	100,0	100,0	40,4	38,1	1,7	1,9	1,2	1,0	12,9	12,9
Part des promotions	100,0	100,0	53,1	53,4	1,6	1,7	1,9	1,9	14,6	15,2
Part des cessations	100,0	100,0	39,5	39,4	1,7	1,9	1,9	2,0	10,8	11,1
Banques										
Employés	190 485	183 690	134 935	130 261	2 086	2 028	3 862	4 070	33 023	34 119
Recrutements	25 491	19 741	15 210	11 212	232	157	216	175	3 765	3 347
Promotions	27 363	22 140	18 716	14 895	319	280	524	414	5 184	4 306
Cessations	23 350	21 127	14 951	13 049	294	237	454	400	3 337	3 077
Effet Net	2 141	-1 386	259	-1 837	-62	-80	-238	-225	428	270
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	70,8	70,9	1,1	1,1	2,0	2,2	17,3	18,6
Part des recrutements	100,0	100,0	59,7	56,8	0,9	0,8	0,8	0,9	14,8	17,0
Part des promotions	100,0	100,0	68,4	67,3	1,2	1,3	1,9	1,9	18,9	19,4
Part des cessations	100,0	100,0	64,0	61,8	1,3	1,1	1,9	1,9	14,3	14,6
Transports										
Employés	178 472	181 791	44 134	46 059	3 583	4 105	4 384	4 570	13 657	14 598
Recrutements	41 533	30 871	12 745	7 914	889	863	702	373	4 187	2 627
Promotions	8 165	6 647	1 849	1 919	189	154	180	142	511	429
Cessations	30 238	27 323	7 466	5 945	646	749	494	517	2 382	1 793
Effet Net	11 295	3 548	5 279	1 969	243	114	208	-144	1 805	834
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	24,7	25,3	2,0	2,3	2,5	2,5	7,7	8,0
Part des recrutements	100,0	100,0	30,7	25,6	2,1	2,8	1,7	1,2	10,1	8,5
Part des promotions	100,0	100,0	22,6	28,9	2,3	2,3	2,2	2,1	6,3	6,5
Part des cessations	100,0	100,0	24,7	21,8	2,1	2,7	1,6	1,9	7,9	6,6

Tableau 9 *(suite)*

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation dans les emplois permanents, avec le nombre et pourcentage **des recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi,** selon le secteur, 2001 et 2002

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Communications										
Employés	212 054	209 871	87 352	86 214	2 903	3 039	4 989	4 833	23 227	24 433
Recrutements	32 521	26 839	12 632	10 548	485	415	286	222	5 098	4 270
Promotions	11 183	9 892	5 145	4 671	172	161	198	187	1 349	1 357
Cessations	27 257	31 117	10 871	12 944	385	509	472	644	3 422	4 155
Effet Net	5 264	-4 278	1 761	-2 396	100	-94	-186	-422	1 676	115
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	41,2	41,1	1,4	1,4	2,4	2,3	11,0	11,6
Part des recrutements	100,0	100,0	38,8	39,3	1,5	1,5	0,9	0,8	15,7	15,9
Part des promotions	100,0	100,0	46,0	47,2	1,5	1,6	1,8	1,9	12,1	13,7
Part des cessations	100,0	100,0	39,9	41,6	1,4	1,6	1,7	2,1	12,6	13,4
Autres secteurs										
Employés	43 618	47 507	12 008	12 914	1 139	1 172	1 207	1 265	3 397	3 336
Recrutements	4 687	3 826	1 486	1 312	157	106	53	35	408	249
Promotions	3 923	3 120	1 162	873	111	120	76	70	363	263
Cessations	8 275	6 188	1 905	1 857	179	152	283	157	513	472
Effet Net	-3 588	-2 362	-419	-545	-22	-46	-230	-122	-105	-223
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	27,5	27,2	2,6	2,5	2,8	2,7	7,8	7,0
Part des recrutements	100,0	100,0	31,7	34,3	3,3	2,8	1,1	0,9	8,7	6,5
Part des promotions	100,0	100,0	29,6	28,0	2,8	3,8	1,9	2,2	9,3	8,4
Part des cessations	100,0	100,0	23,0	30,0	2,2	2,5	3,4	2,5	6,2	7,6

Tableau 10

Nombre et représentation des groupes désignés qui occupent **un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire**, 2002

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 $	4 248	2 897	1 351	31,8	113	2,7	93	20	53	1,2	45	8	220	5,2	167	53
15 000 $ – 19 999 $	3 913	2 414	1 499	38,3	120	3,1	70	50	72	1,8	51	21	319	8,2	218	101
20 000 $ – 24 999 $	14 795	6 672	8 123	54,9	408	2,8	199	209	285	1,9	148	137	1 969	13,3	874	1 095
25 000 $ – 29 999 $	36 003	12 835	23 168	64,4	731	2,0	266	465	892	2,5	352	540	6 396	17,8	2 257	4 139
30 000 $ – 34 999 $	46 782	18 919	27 863	59,6	911	1,9	451	460	1 064	2,3	518	546	7 987	17,1	2 887	5 100
35 000 $ – 37 499 $	26 885	12 241	14 644	54,5	584	2,2	305	279	647	2,4	327	320	4 108	15,3	1 590	2 518
37 500 $ – 39 999 $	30 243	14 716	15 527	51,3	583	1,9	315	268	806	2,7	464	342	3 910	12,9	1 622	2 288
40 000 $ – 44 999 $	89 081	52 039	37 042	41,6	1 598	1,8	950	648	2 777	3,1	1 789	988	10 365	11,6	5 289	5 076
45 000 $ – 49 999 $	58 340	32 628	25 712	44,1	945	1,6	626	319	1 548	2,7	1 066	482	6 433	11,0	3 245	3 188
50 000 $ – 59 999 $	79 594	54 368	25 226	31,7	1 233	1,5	951	282	1 823	2,3	1 374	449	8 157	10,2	4 815	3 342
60 000 $ – 69 999 $	46 500	32 843	13 657	29,4	630	1,4	497	133	1 164	2,5	938	226	4 747	10,2	3 098	1 649
70 000 $ – 84 999 $	42 621	32 298	10 323	24,2	477	1,1	383	94	1 004	2,4	846	158	4 797	11,3	3 390	1 407
85 000 $ – 99 999 $	22 807	18 110	4 697	20,6	218	1,0	186	32	474	2,1	416	58	2 491	10,9	1 869	622
100 000 $ et plus	28 361	22 677	5 684	20,0	208	0,7	178	30	532	1,9	448	84	2 124	7,5	1 541	583
Nombre total de salariés	**530 173**	**315 657**	**214 516**	**40,5**	**8 759**	**1,7**	**5 470**	**3 289**	**13 141**	**2,5**	**8 782**	**4 359**	**64 023**	**12,1**	**32 862**	**31 161**

Tableau 11

Nombre et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 2002

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 $	4 433	2 235	2 198	49,6	88	2,0	46	42	59	1,3	37	22	434	9,8	190	244
5 000 $ – 7 499 $	3 250	1 167	2 083	64,1	58	1,8	19	39	45	1,4	17	28	366	11,3	131	235
7 500 $ – 9 999 $	7 269	3 137	4 132	56,8	136	1,9	67	69	108	1,5	45	63	1 042	14,3	545	497
10 000 $ – 12 499 $	9 091	3 992	5 099	56,1	202	2,2	102	100	143	1,6	52	91	1 413	15,5	808	605
12 500 $ – 14 999 $	9 088	3 106	5 982	65,8	136	1,5	56	80	165	1,8	58	107	1 443	15,9	734	709
15 000 $ – 17 499$	9 106	2 731	6 375	70,0	170	1,9	55	115	181	2,0	50	131	1 395	15,3	575	820
17 500 $ – 19 999 $	8 914	2 496	6 418	72,0	146	1,6	36	110	129	1,4	31	98	1 304	14,6	519	785
20 000 $ – 22 499 $	8 459	2 217	6 242	73,8	131	1,5	37	94	183	2,2	49	134	1 314	15,5	503	811
22 500 $ – 24 999 $	7 986	2 132	5 854	73,3	133	1,7	44	89	147	1,8	47	100	1 162	14,6	446	716
25 000 $ – 29 999 $	10 295	3 019	7 276	70,7	141	1,4	42	99	200	1,9	55	145	1 302	12,6	512	790
30 000 $ – 34 999 $	6 671	2 265	4 406	66,0	103	1,5	38	65	109	1,6	35	74	690	10,3	291	399
35 000 $ – 39 999 $	4 371	1 522	2 849	65,2	105	2,4	28	77	80	1,8	27	53	315	7,2	123	192
40 000 $ – 49 999 $	2 846	1 455	1 391	48,9	27	0,9	17	10	39	1,4	18	21	223	7,8	112	111
50 000 $ et plus	1 350	594	756	56,0	11	0,8	7	4	13	1,0	4	9	95	7,0	37	58
Nombre total de salariés	93 129	32 068	61 061	65,6	1 587	1,7	594	993	1 601	1,7	525	1 076	12 498	13,4	5 526	6 972